جــامـعــة الــشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

أثر الإستقطاب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي : اختبار الدور الوسيط للتدريب الإلكتروني.

(دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية في عمان)

The Impact of E-Recruitment on Organizational Commitment: Testing the Mediating Role of E-Training Islamic Banks in Amman city) (Field Study in

إعداد

لمياء عدنان جبارة حامد

إشراف

الدكتورة هبة ناصر الدين

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

إدارة الأعمال الإلكترونية

قسم الاعمال الالكترونية

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

آيار-2017

التفويض

أنا **لمياء عدنان جبارة حامد** أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات، والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراست العلمية عند طلبها.

الاسم: لمياء عدنان جبارة حامد

التاريخ:2017/6/19

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة للطالبة لمياء عدنان جبارة حامد وعنوانها : (أثر الاستقطاب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي : دراسة دور الوسيط للتدريب الإلكتروني :(دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية في البنوك الأردنية))

وأجيزت بتاريخ : 2017/5/22

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	التوقيع
د.هبة ناصر الدين	مشرفاً -	
د.محمد المعايطة	رئيساً- ممتحن داخلي	
د.محمد خير ابو زيد	ممتحن خارجي	

الشكر وتقدير

أبدء بحمد الله عز وجل، فما توفيقي إلا بالله عليه توكلت، وإليه أنيب. اللهم لا أحصي ثناء عليك كما أثنيت على نفسك، فلك الحمد والشكر.

أما بعد

فإن من محاسن شريعتنا الغرّاء وسماحتها ما جاء على لسان نبينا عليه صلوات ربي وسلامه، حيث قال: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله". فإظهار فضل أهل الفضل مما استحبه الله لنا، ودعانا إليه. وليت شعري هل من مقام يُحمد المرءُ عليه أشرف من مقام سادتنا العلماء، أهل القلم والفكر. وكيف لا نُجل من حبهم فرض في الدين والعرف، وتقليدهم سبيل نهظة الأمم، وجفاؤهم سفولها. فما من أمة علت إلا كان أهل العلم والفكر نجومها، وسادات أهلها. وما من أمة تقهقرت إلا كان حالهم حالنا، فإلى الله المشتكى، وعليه التكلان.

وها هي الكلمات تتفلت مني، ولساني يعجز عن شكر اساتذتي فرسان العلم والفكر، من لهم كل الفضل علينا. أولئك الذين أناروا ظلمات دروبنا وعقولنا. وأخلصوا في تأدية رسالتهم الشريفة المباركة.

وأخص الدكتورة هبة ناصر الدين على كل ما بذلته من جهود علمية عظيمة حتى أنهيت إنجاز رسالتي كما اتقدم بالشكر و العرفان الى الدكتور سمير الجبالي دعمه لرسالتي وأقول بارك الله بكم، وجعل علمكم ديمة، وجعلكم من المقبولين في رحمة المولى عز وجل.

الإهداء

أبي الحبيب

مرة وأنا صغيرة حملت صورتك التي استقرت بين أغراضي الخاصة

حاولت وقتها تذكر بداية احتفاظي بها

فلم تسعفني الذاكرة بالتوغل نحو طفولتي المبكرة

ثم قررت أنني ولدت بها

في تلك اللحظة وأنا أستجمع ملامحك بمجامع عيني

قررت أن أكون جديرة باسمك الذي سيشرفني ما حييت

عدنان جبارة حامد

ابي الحبيب

أهديك بحثي المتواضع

لعله يستحق اسمك الشريف عليه

لمياء عدنان

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أثر الإستقطاب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي: اختبار الدور الوسيط للتدريب الإلكتروني(دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية)

إعداد

لمياء حامد

إشراف

الدكتورة هبة ناصر الدين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإستقطاب الإلكتروني بأبعاده المتمثلة (جذب إلكتروني, تقييم إلكتروني,إختيار إلكتروني) على الإلتزام التنظيمي و التدريب الإلكتروني كمتغير وسيط , حيث إعتمدت الباحثة في هذا البحث منهج الوصفي التحليلي, شمل مجتمع الدراسة جميع البنوك الإسلامية في الأردن و البالغ عددها أربعة بنوك و فروعها المنتشرة في عمان , أما وحدة المعاينة فتكونت من (66) مستجيب من مدراء و موظفين قسم الموارد البشربة في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن , و استخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لجمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية على أثر الإستقطاب الإلكتروني و الذي يتضمن (جذب إلكتروني, تقييم إلكتروني,إختيار إلكتروني) على الإلتزام التنظيمي. كما بينت لبدراسة وجودد دور وسيط للتدريب ($\alpha \leq 0.05$)الإلكتروني عند مستوى الدلالة

وبناءً على النتائج النتائج قدمت الباحثة عدداً من التوصيات أبرزها: إجراء المزيد من الدراسات على اثر الاستقطاب الالكتروني في التخفيف من معدل دوران العاملين في البنوك الإسلامية، حيث تعتبر مشكلة دوران العاملين من المشكلات الكبيرة التي تواجه المنظمات بشكل عام والبنوك بشكل خاص. و إجراء المزيد من الدراسات على أنشطة دوائر الموارد البشرية في كافة القطاعات الاقتصادية في الأردن وذلك للتعرف على واقع واحتياجات الموارد البشرية

والعمل على وتطوير مستوى معرفة الموارد البشرية الأردنية، إذ تعتبر الموارد البشرية هي المورد الأهم وهي الميزة التنافسية في ظل ضعف الموارد أللاقتصادية والإمكانيات الأخرى.

الكلمات المفتاحية : الإستقطاب الإلكتروني ، الإلتزام التنظيمي ، التدريب الإلكتروني.

The Impact of E-Recruitment on organizational commitment: Testing the Mediating Role of E-Training an empirical Study in Islamic Banks in Amman city

Prepared by

lamia hamed

Supervised by

Dr. heba naser alden

Abstract

The study aimed to identify the impact of E-Recruitment on the Organizational Commitment and The E-Training as a Mediating Role , this study is one of the field studies in the Islamic banks in jordan, in which the researcher descriptive analytical method followed, included a survey of all Jordanian Islamic banking community four banks and its branches in the city of Amman , the sampling unit of (66) respondents to the employees of Islamic banks operating in Jordan in banks included in the study, the researcher used the questionnaire as a tool for data collection.

The results showed the presence of the impact of e-recruitment (e-attracting, e-evaluating, e-selection) on organizational commitment and e-training as a mediating role in the Jordanian Islamic banks at the level of statistical significance (0.05≥α).

Keyword: E-Recruitment E-Training organizational commitment

الفصل الأول

خلفية الدراسة و اهميتها

1.1 المقدمة.

يشهد الإقتصاد العالمي تغيرات جذرية في واقعنا المعاصر، وهذه التغيرات والتحولات نتجت عن عوامل مختلفة ومتنوعة أهمها: الإنفتاح الإقتصادي، والعولمة، وقتصاد السوق، والتنامي المتسارع للمنظمات الأعمال، والثورة الحقيقة في مجالات التكنولوجية والرقمية والإتصالات. ومن المؤكد أن هذه التجليات في عالم الإقتصاد المعاصر لم تتشكل بنمو هادئ بعيدا عن المشاكل التي تولدت من رحم الطفرات الإقتصادية ذاتها. كما أن أوجه القصور التي رافقت مسارات العمل المختلفة مثل: الفائض أو العجز في الموراد البشرية. فعلى الرغم من وفرة الأيدي البشرية في بعض الأقسام والوضائف، إلا أن المشكلة الأساسية التي تعاني منها هذه المنظات الإقتصادية هي قلة الموارد البشرية في أقسام أخرى مما جعل هذه المنظمات تسعى في البحث عن حلول عملية، وجعلها في البنية الإستراتيجة لخطة العمل، وإنشاء خلايا تدريبية شاملة لم تعد مقتصرة على قلة من أفراد قسم "إدارة الإفراد" كما في السابق. وهذه الخطوات من شأنها أن تسد العجز الذي تشكل بسبب هذا الأمر.(بلوط،2002).

ومن الواضح في هذا المجال أن تحقق الأهداف التنظيمية لا يتأتى بدون الموراد البشرية التي هي العصب الأساس والشريان المفصلي في كل المنظات الإقتصادية, فليست المباني العالية والمكاتب الجامدة والإجهزة المعقدة والعلامات التجارية الملونة هي من يصنع الشركات بل الإفراد أنفسهم. وهنا يتضح الدور المهم الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تكشيل دور تنافسي في معدلات اللإنتاج(Robins,2005).

ويظهر أثر إدارة الموارد البشرية في قراراتهم وتعليماتهم على العاملين في المنظات الإقتصادية. (Agnortsem,2006).

من هنا فإن من أهم الخطوات الأساسية التي يجب أن تفعلها إدارة الموراد البشرية بحرفية وكفاءة عالية، عمليتي: التدريب والتوظيف.

حيث أن عملية التوظيف تتسع لتكتمل بتفعيل مجموعة من النشاطات التي تتجلى بها، معالم الإختيار، والتعيين، والإستقطاب. فتعيين فرد ما واختياره ليسد حاجة وظيفية في المنظمة يتطلب جهودا تدريبية عالية، يجب تحصيلها في الفرد الذي وقع عليه الإختيار. ليكون مكانه مناسبا لقدراته أولا، ولأن المنظمة ملزمة بالإحتفاظ به، بغض النظر عن نوعية وأشكال المهارات والقدرات والمعارف التي تحصلت لديه، بعد التدريب والتوظيف.(الهيتي،2003)

تكتسب المنظمة في سبيل بحثها عن تلبية احتياجاتها من المواد البشرية عبر الإستقطاب الخارجي، الكثير من المزايا والفوائد التي ليس أقلها اكتساب المهارات المتنوعة والشحيحة التي كان يصعب تحصيلها سابقا مما يساهم بزيادة مساحة المزايا التنافسية. والإستمرار بنفس مستوى التهيئة والتدريب كذلك. وإجراء التغيير والتبديل في المنظمة وتطبيق الأساليب الحديثة في الإدرة، التي جاءت بها الموارد البشرية الجديدة والتي يمكن لها كذلك التوصل بعلاقات من نظيراتها من المؤسسات الأخرى(حجازي،2002).

ولم يعد استقطاب الموارد البشرية بحاجة كما في السابق في الإستقطاب التقليدي للتواجد الجسدي بداية، واستعمال الورق وغيره من الوسائل القديمة. فقد حلت الأساليب الحديثة مكان القديمة، وأصبح إعلان الشواغر لوظيفة ما ممكن بسهولة ويسر عبر المواقع الألكترونية للمنظمة أو غيرها من المواقع التي تشكلت لهذه المسألة. وأصبح المتقدمون للوظائف يرسلون سيرهم الذاتية

بسهولة ويسر عبر البريد الألكتروني وغيره من أساليبت التواصل الرقمي الحديث ولجهات متعددة بنفس الوقت.(Galanaki,2002)

ولا يُتصور في العصر الحالي وجود منظمات لا تستعمل الإستقطاب الإلكتروني في الإعلان الوظيفي. فالإستقطاب الإلكتروني أعطى مساحة هائلة لهذه المنظمات في الإعلان لجذب واختيار المترشحين للعمل، بالإضافة إلى اختصار الأزمنة التي كان يتطلبها في السابق الإعلان الورقي، والحظور الشخصي وغيره. فالإستقطاب الإلكتروني ليس له دوام محدد، ولا عطلة اسبوعية، إنه إعلان على مدار الساعة، مستمر في العرض لغايات البحث والطلب. كما أنه وفر كذلك مساحة للتفاعل المباشر، وأوجد مساحة للإجابة عن التساؤلات والاستشكالات المتوقعة.

والمنظمات الناجحة تبحث دائما عن الترقي والتقدم مما يعيطها فرص أفضل في المساحة التنافسية في مجالات الموراد البشرية، لهذا تعمل على خلق جو عمل منافس، مما يظمن لها استمرار الموظفين فيها لأطول زمن ممكن، مما يوجد حالة من الإستقرار في الشركة بما يسمى(خطة الإحتفاظ بالموظفين)(القحطاني،2011).

وحتى تستطيع المنظمة الإحتفاظ بالعاملين لديها أطول فترة ممكنة فقد بذلت هذه المنظمات جهودا حثيثة في تحقيق الإلتزام الوظيفي، والإلتزام الوظيفي كلما كان أقوى، تحصل الإستقرار أكثر لدى العاملين في المنظمة. وتفعيل الإلتزام الوظيفي المتنبئ يكشف عن سلوكيات العاملين ومدى رغبتهم في الإستمرار أو التخلي عنها نهائيا. (Jaros, 1997)

وقد أكدت العديد من الدراسات والأبحاث التي نشرت في هذا المجال، أن ضعف مستوى الإلتزام التنظيمي يؤدي إلى تزايد التأخر عن أوقات الدوام الرسمي في العمل، وارتفاع مستويات

التذمر والشكوى بين الموظفين، وارتفاع تكلفة الغياب التي تكون عادة بداية مشوار ينتهي بترك العمل نهائيا (الفضلي،1997) .

ونتيجة لمحدودية الدراسات التي ربطت بين الاستقطاب الإلكتروني كظاهرة إدارية حديثة، والإلتزام التنظيمي و التدريب الإلكتروني , قامت الباحثة بإعداد هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر الإستقطاب الإلكتروني الإلتزام التنظيمي بوجود التدريب الإلكتروني كمتغير وسيط.

1.2 مشكلة الدراسة:

تعاني الكثير من المنظمات اليوم و خاصة البنوك الأردنية من مشكلة عدم إستقرار الموظفين لديها مما يكلف هذه المنظمات أموال زائدة لتقوم بعملية إستقطاب موظفين جدد و تدريبهم على العمل و تحقيق الإلتزام التنظيمي لديهم الأمر الذي يستغرق وقت طويل لتحقيقه. و قد أشارت الدراسات السابقة مثل دراسة (أحمد, 2016) بعنوان أثر فوائد الإستقطاب الإلكتروني على الدوران الوظيفي و دراسة (Tommy Thomas,2012) بعنوان ترك العمل الطوعي: أسبابه و تكلفته, و دراسة (Patrick L. O'Halloran,2010) بعنوان أجور العمل و دوران الموظفين, أن من أهم أسباب الدوران الوظيفي هو حصول الموظفين على عرض وظيفي أكثر جاذبية ,أو بسبب تدني الأجور, أو بسبب عدم وجود فرص للتقدم بالعمل الحالي, أو ضعف الأداء لدى الموظفيين او بسبب خطأ في عملية الإختيار و تعيين هؤلاء الموظفين أو بسبب عدم تدريبهم بشكل كافي . لذلك تتمثل مشكلة الدراسة بالتعرف على أثر الإستقطاب الإلكتروني ب أبعاده (الجذب الإلكتروني, و التقييم الإلكتروني,الإختيار الإلكتروني) على الإلتزام التنظيمي والتدريب الإلكتروني للعاملين في قطاع البنوك الإسلامية الأردنية. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة على شكل مجموعة من الاسئلة كما يلي :

1. هل يوجد أثر الإستقطاب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي؟

2. هل يوجد أثر الإستقطاب الإلكتروني في التدريب الإلكتروني ؟

3. هل يوجدأثر التدريب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي ؟

4. هل يوجد أثر غير مباشر للإستقطاب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي من خلال التدريب الإلكتروني ؟

1.3 أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها :

1. التعرف على أهمية الإستقطاب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية.
2. التعرف على مدى تطبيق التدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية.
3. التعرف على أثر التدريب الإلكتروني في الإلتزام التظيمي.
4. التعرف على أثر الإستقطاب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي من خلال التدريب الإلكتروني.

1.4 أهمية البحث :

تكمن أهمية هذه الدراسة في تكوين صورة واضحة عن الإستقطاب الإلكتروني الذي يتمثل ب (جذب إلكتروني ،و تقييم إلكتروني، و الإختيار الإلكتروني) في البنوك الإسلامية الأردنية و ما اذا كان له اثر على التدريب الإلكتروني للعاملين و علاقته في الإلتزام التنظيمي للعاملين الذي يتمثل

ب الإلتزام العاطفي, الإلتزام المعياري, الإلتزام المستمر) و عليه فإن نتائج هذه الدراسة تمثل مجالاَ خصباَ لدراسات لاحقة في مجال الإستقطاب الإلكتروني.

ويمكن القول بأن هذه الدراسة تعتبر ذات أهمية بسبب :

1- أهمية القطاع الذي يتناوله البحث و هو قطاع البنوك الإسلامية الأردنية .

2- مستوى تطبيق عملية الإستقطاب الإلكتروني و أبعاده في قطاع البنوك التجارية الأردنية .

3- أهمية الإستقطاب الإلكتروني في قطاع البنوك الإسلامية و ما إذا كان له أثر على التدريب الإلكتروني و على الإلتزام التنظيمي .

1.5 اسئلة الدراسة:

1. ما أثر الإستقطاب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي ؟
2. ما أثر الإستقطاب الإلكتروني في التدريب الإلكتروني ؟
3. ما أثر التدريب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي ؟
4. ما أثر الإستقطاب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي بوجود التدريب الإلكتروني؟

1.6 فرضيات الدراسة :

أولا : الفرضية الأولى الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للإستقطاب الإلكتروني المتمثل ب (الجذب الإلكتروني,و التقييم الإلكتروني, والإختيار الإلكتروني) في الإلتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية الأردنية.

ينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للجذب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية الأردنية

Ho2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية الأردنية.

Ho3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإختيار الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية الأردنية.

ثانياً : الفرضية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإستقطاب الإلكتروني في التدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية.

ينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للجذب الإلكتروني على التدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية.

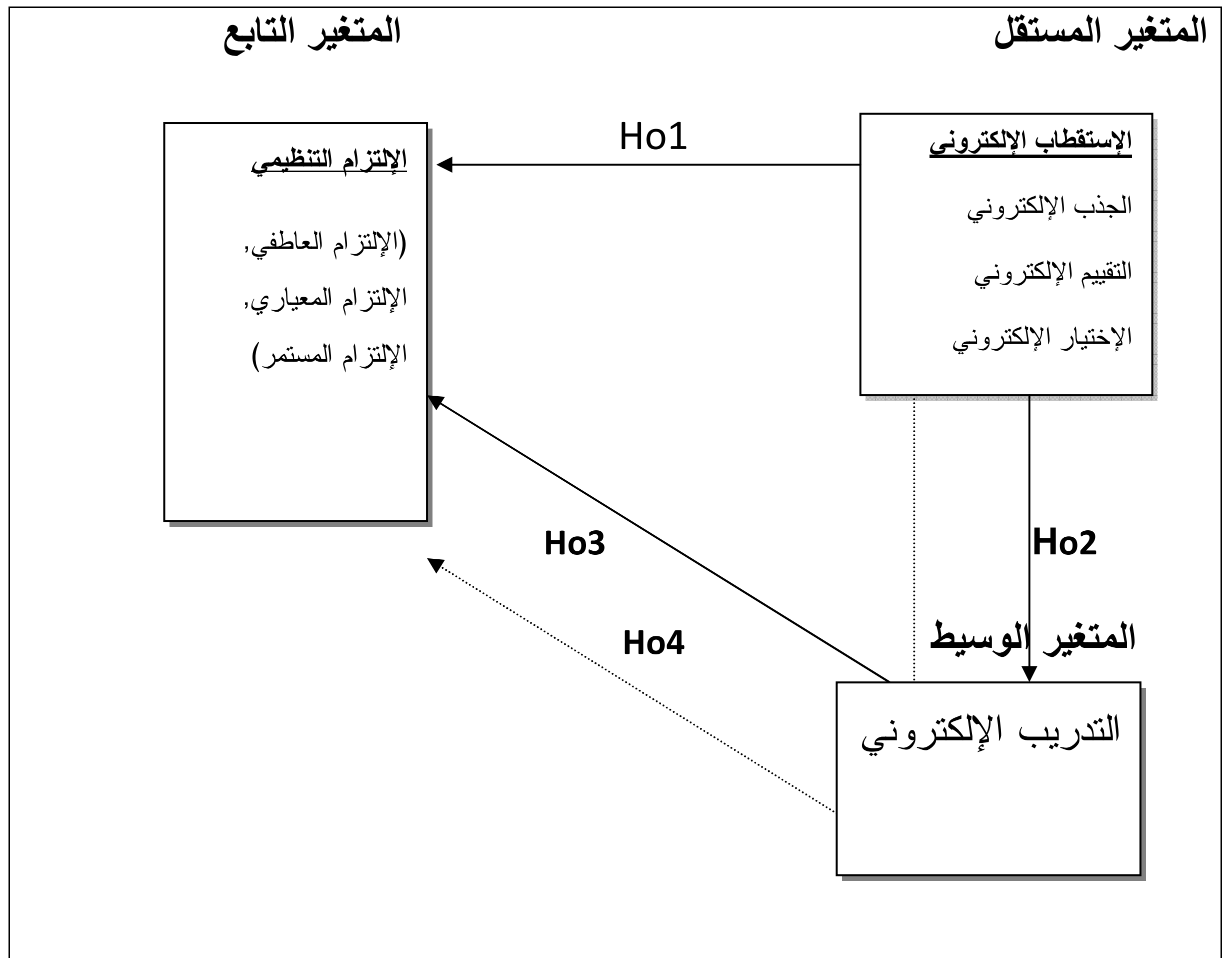
Ho2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتقييم الإلكتروني على التدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية.

Ho3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإختيار الإلكتروني على التدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية.

ثالثاُ : الفرضية الرئيسية الثالثة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية الأردنية.

رابعاً : الفرضية الرئيسية الرابعة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \le 0.05)$ للإستقطاب الإلكتروني في الإلتزام التنظيمي بوجود التدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردنية.

1.7 إنموذج الدراسة:



الشكل (1-1) أنموذج الدراسة

المصادر: طور هذا النموذج إعتماداً على العديد من الدراسات السابقة التي تم مراجعتها حيث تم إعتماد هذه العوامل بناءاً على تكرارها في أغلب الدراسات السابقة، وفيما يلي الدراسات التي تم الإعتماد عليها لتطوير هذا النموذج:

المتغير المستقل: (katou, 2008 kaur,2015 fraij,2016)

المتغير التابع: (.Jha, S. (2011) و الكساسبة ،2016)

المتغير الوسيط: (الموسوي, 2010)

1.8 حدود الدراسة :

الحدود المكانية : الحدود المكانية لهذة الدراسة هي البنوك الإسلامية الأردنية .

الحدود البشرية : الحدود البشرية لهذه الدراسة موظفي الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية في العاصمة عمان .

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2016–2017 .

الحدود العلمية : سيتم دراسة ابعاد الإستقطاب الإلكتروني المتمثلة ب (الجذب الإلكتروني , و الإختيار الإلكتروني , و التقييم الإلكتروني) و الإلتزام التنظيمي للعاملين المتمثل ب (الإلتزام العاطفي , الإلتزام المعياري , الإلتزام المستمر) والتدريب الإلكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية في العاصمة عمان .

1.9محددات الدراسة :

– أقتصار الدراسة على استطلاع آراء الموظفين العاملين في دوائر الموارد البشرية في البنوك الإسلامية الأردنية في مدينة عمان.

– اعتماد الدراسة على الاستبانة كأداة وحيدة لجمع البيانات، وهي أداة بحثية كغيرها من أدوات البحث لاتخلو من التحيز.

- قلة الدراسات العربية التي تطرقت لموضوع الإستقطاب الإلكتروني

1.10 التعريفات الإجرائية:

- **الإستقطاب الإلكتروني** : نظام يستمد منه الباحثون عن وظيفة معلومات مكثفة وشاملة عن منظمات الأعمال وما بها من وظائف شاغرة، كما يقوم بالسماح لهم بالتسجيل في المواقع الخاصة بهذه المنظمات عبر شبكة الانترنت، ويقدم لهم السرعة في الحصول على النتائج.(ابوالعلا،2009)

- **الجذب الإلكتروني** : رسم خطة للفت انتباه الأشخاص المؤهلين , الذين يبحثون عن وظيفة بإستخدام الإنترنت .

- **الإختيار الإلكتروني** : انتقاء أشخاص مؤهلين من بين مجموعة مرشحين أو مستقطبين قادرين على القيام بأعباء الوظيفة، وعليه يجب التركيز على مفهومي الكفاءة والفاعلية في عملية الاختيار لما في ذلك من احتمالات الفشل أو النجاح (درة والصباغ,2008)

- **التقييم الإلكتروني:** هو تقييـــم للأنشطة المختلفة المعرفية والعملية باستخدام تقنيات الكمبيوتر وشبكة الانترنت، والتقييم الالكتروني نوعان الأول تقييم يعتمد على تقنيات الكمبيوتر والثاني تقييم يعتمد على شبكات الاتصال.

- **التدريب الإلكتروني** : عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب و شبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين و المدرب.(يماني، 2006)

- **الإلتزام التنظيمي للعاملين** : هي عملية تزيد من إرتباط الفرد بعمله و جعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه و يبدي رغبة قوية بالبقاء فيه و الاستمرار لفارة أطول , كمت يقلل من السلوك السلبي و

الإهمال و التقصير في العمل أو الشعور بالإحباط و هو ايضاً يحقق للمنظمات أهدافها بكفاءة و فعالية . (فلمبان، 2009)

- **الإلتزام العاطفي (الشعوري)** : يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله , من استقلالية واكتساب المهارات, وطبيعة علاقته بالمشرفين , كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين . (عبدالحسين، 2002)

- **الإلتزام المعياري (الأخلاقي)** : ويقصد به الإحساس الذي يشعر به الموظف تجاه الالتزام والبقاء في المنظمة، ويعزز هذا الجانب الدعم من قبل المنظمة للعاملين فيها وسماح المنظمة لهم بالمشاركة الفعالة والإيجابية في وضع الأهداف، والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، والإسهام في وضع الإجراءات وتنفيذ العمل،ويحمل الالتزام المعياري نظرة أن العاملين يعتقدون أن البقاء في المؤسسة شيء أخلاقي وصحيح يجب عمله.

- **الإلتزام المستمر** : يقصد به ما يحققه العاملون من قيمة استثمارية في حال استم استمرارهم العمل في المنظمة مقابل ما سيفقده عند التحاقه بجهات أخرى، وأن العاملين الذين لديهم مستوى عال من الإلتزام المستمر يبقون في الخدمة بسبب أنهم محتاجون وليس رغبة منهم. ينشأ الإلتزام المسنمر عندما تقوم المنظمة بتقديم مزايا و منافع مرتبطة بالمناخ الوظيفي.(الصمادي، 2008)

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

(2−1) المقدمة

(2−2) الإطار النظري لهذه الدراسة

(2−3) الدراسات السابقة

(2−4) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من جزئيين:

الجزء الأول: الإطار النظري للإستقطاب الإلكتروني , التدريب الإلكتروني و الإلتزام التنظيمي.

الجزء الثاني: يتناول مراجعة المضامين للدراسات السابقة وتحديد ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

(2.1) المقدمة

من أهم الإجراءات المفصلية التي يجب أن تقوم عليها إدارة الموراد البشرية عمليتي: الإستقطاب و الإختيار. فإدارة الموارد البشرية في المنظمة العامة عليها دور كبير ومسئوليات جمة في جذب وتحصيل أفضل ما تستطيعه من الكفاءات العالية التي تقدمت للعمل، والتي من شأنها رفع معدلات الإنتاج، وزيادة مستويات الجودة.

تعيين العامل المناسب من خلال الفحص والإختيار في مكانه الصحيح هو نتيجة هذه الجهود التي بذلت في خلال الإستقطاب والإختيار المناسبين.(المغربي، 2008).

(2.2) الإستقطاب :

أن المفهوم العلمي للإستقطاب هو: إيجاد قدر من الموظفين الذين يرى تحتاجهم المواقع الشاغرة لانتقاء أفضلهم في الوقت المحدد والنوعية المرغوبة، والعدد المطلوب، ضمن المتطلبات والشروط المسبقة للمواقع الشاغرة. (Werther & Davis,1993)

في الوقت الذي عرفه غيره بأنه: إيجاد أفضل المتقدمين لسد شاغر معين، ولكن ملائمة المتقدمين لوظائفهم لا تقتصر على المؤهلات والقدرات المطلوبة للوظيفة. ولكنها تبحث كذلك في رغباتهم الذاتية مثل دوافعهم للعمل وما يطمحون لتحقيقه ومدى رغبتهم في الترقي والصعود في مراتب السلم الوظيفي، ومدى استعدادهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون بها.(عبد الوهاب، 1999)

كذلك هناك من يعرف الإستقطاب على أنه: الخطوات أو المراحل المختلفة في عمليات البحث عن الموظفين المترشحين المناسبين للوظائف الشاغرة بالمنظمة(ماهر،2006).

ترى الباحثة أن الكثير من التعريفات السابقة وغيرها متشابهة وبها تكرار وتطويل وهي تقترح التعريف التالي للأستقطاب بأنه: أيجاد نخبة من المترشحين المؤهلين للوظيفة الشاغرة.

ثم علينا الإهتمام بعد التعريف بالموصفات المطلوبة لهذه النخبة المراد جذبها. وترى الباحثة أنه في الوقت الذي يجب توفر شروط ومؤهلات عليمة بهذه النخبة قبل استلامها لعملها، فأن على المنظمة كذلك تنمية الدوافع الذاتية للأفراد مثل الطموح والرغبة الذاتية بالترفي، وذلك عبر سن قوانين مناسبة للعمل تعتمد على العدالة والوضوح أولا. وعلى كيفية جذب المؤهلين ليشعروا أنهم جزء من النظمة وليسوا وافدين عليها.

ولا يكاد ينجح الإستقطاب إذا كانت المواقع الشاغرة غامضة وغير محددة بشكل واضح. فوضوح المطلوب من العامل وبيان سياسية الموسسة بشكل سلسل من أهم عوامل إنجاح الإستقطاب الذي يعتمد على البحث عن أفراد مؤهلين. مما يعني الإهتمام بكل عناصر البحث وسبل جذب المرشحين(حسن،2001).

في العادة يقوم بعميلة الإستقطاب، قسم أو مكتب التوضيف. وهذا القسم هو جزء من أقسام متخصصة في وظائف إدارة الموارد البشرية، ومجموع هذه الأقسام تشكل وحدات متخصصة في إدارة الموارد البشرية، تنشئها المنظمات الكبيرة لهذا الشأن.

ومكتب التوظيف هو المخول بإجراء المقابلات المبدئية مع المبتدئين وحتى آخر مرحلة في الإختبار النهائي. ويشارك في المقابلات بعض المدراء التنفيذيين. ومكتب التوظيف له دور مهم وحرج وذلك لأنه يتصل اتصالا مباشرا مع المتقدمين للوظائف من داخل المنظمة وخارجها. وهؤلاء المتقدمون للوظائف سيكونون في وقت ما عصب الشركة الذين بهم تقوم بأعمالها، لهذا تكمن أهمية مكتب التوظيف والقائمين على المقابلات.

أهمية الإستقطاب

نقطة البداية في عملية الاستقطاب هي تخطيط الموارد البشرية فكلما كانت عملية التخطيط فعالة ووضعت رؤية واضحة لدى المؤسسة بحجم الموارد البشرية المتاحة وطبيعتها فهذا يسهل المهمة أمام المؤسسة من حيث المصادر والطرق المستخدمة في عملية الاستقطاب .

يعتبر نجاح عملية الاستقطاب هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة و المنتجة، و تهدف وظيفة الاستقطاب إلي تحقيق ما يلي (السالم،الصالح، 2002):

- توفير العدد الكافي من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف بأقل تكلفة ممكنة. •
- الإسهام في زيادة عملية الإختيار من خلال التركيز على استقطاب و اجتذاب الأفراد المناسبين الذين يتم الاختيار من بينهم و بالتالي تقليل عدد الأفراد الغير مؤهلين لشغل الوظائف.

- الحصول على قوى عاملة مؤهلة و ذات كفاءة عالية مما يؤدي إلى استقرار العمالة و زيادة فعالية المنظمة.

- من خلال الاستقطاب تستطيع المنظمة توصيل رسالة إلى المرشحين بأنها هي المكان المناسب لهم للعمل و لبناء و تطوير حياتهم الوظيفية.

سلبيات الإستقطاب التقليدي

يواجه الإستقطاب التقليدي العديد من المشكلات كما حددها (Dessler ,2007)

- صعوبة جذب و تقييم الأفراد ذوي الاستعدادات العالية في المستقبل أو الاتصال بهم .

- طول فترة تكليف الفرد مع المنظمة .فهناك احتمال أن يتطلب الفرد المعين من الخارج وقتا أطول للتعرف على العمل و للتكليف مع المنظمة . مما يسبب مشاكل للمنظمة ، حيث يتطلب قيام الفرد بوظيفته معرفة سياسات و إجراءات المنظمة .

- الاتجاه للتعيين من الخارج بسبب مشاكل نفسية للأفراد داخل المنظمة ، خاصة الأفراد الدين يشعرون بأنهم مؤهلين لتولي هدا المنصب أو القيام بالأداء .

الإستقطاب الإلكتروني :

ظهر مصطلح الإستقطاب الإلكتروني في المقالات المنشورة في أوائل التسعينات (Ojala, 1997; Wilson, 1996; Fisher, 1995; Starcke, 1996; Appleton, 1995; Galanaki, 2002; Parry, 2006; Parry & Tyson, 2008).

من التعريفات المتداولة للإستقطاب الإلكتروني بأنها: طرق جذب الكفاءات المناسبة عبر الإعلان عن وظائف شاغرة لدى المنظمات المعنية باستخدام شبكة الإنترنت.(الصباغ، 2008)

وتعرف عملية الإستقطاب الإلكتروني كذلك: بأنها نظام يستعمله الباحثون عن وظائف شاغرة يتيح لهم النظام معلومات مكثفة عن طبيعة وأشكال ومواصفات الوظائف التي تعرضها المنظمات عبر مواقعها على شبكة الإنترنت.(Anna ,2008)

ومن التعريفات ايضا ما يشير الى عملية استدراج وجذب الموظفين المؤهلين للعمل عبر استخدام شبكة الإنترنت.(Parry ,2006)

اذن عملية الإستقطاب الإلكتروني تكاد تكون ضمن مرحلتين متقابلتي الأولى: تلك التي يستخدمها الباحثون عن عمل عبر استخدام شبكة الانترنت في البحث عن وظائف وتقديم سيرهم الذاتية عبر تلك المواقع او البريد الألكتروني.

والثانية: العملية التي تستخدمها المنظمات في عرض الإعلان لجذب ما تحتاجه من كفاءات ومؤهلات باستخدام شبكة الأنترنت.(Dshmiga ,2012)

تطور الإستقطاب الإلكتروني

في منتصف التسعينات وجدت عميلة الإستقطاب الألكتروني رواجا متزايدا، وكانت البداية عند اصحاب المهن التي تعتمد على المجال التكنولوجي، باعتبار اعتماد عملهم على الشبكة الالكترونية فكان تواجدهم المستمر سبب استعمالهم الشبكة في عملية الاستقطاب. ولم تنتشر مساهمة القطاعات الأخرى من الاستقطاب الإلكتروني حتى منتصف الألفية الثالثة حيث بدأ الإلتفات للشبكة العنكبوتية عند مسئولي الإدارة البشرية لسهولة التعامل معها في مجال الإعلان وما تختصره من وقت وجهد.(نجم،2008).

واصبحت وظيفة ادارة الموارد البشرية تتطور لمستويات عالية باستخدامها المجال التكنلوجي، وصارت أكثر تخصصا في استقبال الكفاءات والخبرات، وساعدت شبكة الانترنت في تحسين وتعديل مجالات الاستقطاب فانتقلت ادراة الموراد البشرية من العمل التقليدي المرتبط بالقلم والورقة إلى مجال أرحب وأوسع وقابل للتعديل واكتساب الخبرة بسهولة.

فوائد الإستقطاب الإلكتروني :

يبدو جليا حسب بعض الدراسات كيف استطاعت عمليات الإستقطاب الإلكتروني تفعيل بعض أوجه العدالة، في مناحي متعددة ، مثل فرص البحث عن عمل. حيث وفرت المساحة الواسعة المعطاة لكل فرد في التعبير عن ذاته وعرض امكانياته، وعززت مساحة التنافس البناء. وكذلك تتجلى بعض أوجه العدالة من ناحية المنظمات التي أصحبت تملك الوقت والنظام الذي تستطيع أرشفة المعلومات وترتيبها واستعمالها عند الحاجة لها بشكل تلقائي مما جعل بعض حالات الغبن التي كانت تقع على بعض الأفراد بسبب كثرة الملفات التي تحتاج لمراجعات يدوية تضمحل الى حد بعيد.(ابو العلا ،2005)

من أهم الفوائد التي قدمها الإستقطاب الإلكتروني للمنظمات(Dahmija, 2011)

_ من ناحية التكلفة نلاحظ أن عملية الإستقطاب الإلكتروني وفرت كثير من الكلفة بسبب استعمالها البريد الإلكتروني وطرق التواصل الرقمية الأخرى,

_ تقليل وقت دورة الأستقطاب الإلكتروني ينسبة 30% عن الأستقطاب التقليدي.

_ إمكانية التعامل مع أعداد كبيرة من المراجعين، بنفس الوقت دون بخس حق أي فرد منهم، وسهولة العودة لأي ملف من ملفات المراجعين وسهولة الوصول للفرد صاحب الطلب.

_ عدم تقيد الإستقطاب الالكتروني بأي حدود جغرافيةــ فهو أِشبه بسلاح عابر للقارات. وهذا ما يميز الإستقطاب الألكتروني وهو عالميته، وعبوره لكل مكان في الكوكب تصل إليه تصل كيبلات الإنترنت,

_ الإستغناء عن كميات كبيرة من الورق كانت ظرورية في الطرق التقليدية. فعهد التواصل الرقمي هو العهد ألا ورقي أن صحت التسمية.

مصادر الإستقطاب الإلكتروني

يمكن تصتيف مصادر الإستفطاب الإلكتروني إلى ثلاث مصادر (Dixon,2000):

1- مواقع الشركات الكبرى :موقع خاص للشركات الكبري يتم فيه الإعلان عن و الوظائف الشاغرة لديها و السماح للمتقدمين ب تقديم طلباتهم عليه .

2- مواقع الوسيطة :تلعب هذه المواقع دور الوسيط بين الشركات التي تقدم وظائف متوفرة و بين الباحثين عن عمل , من خلال وضع قسما منفصلا للوظائف الشاغرة.

3- مواقع متخصصة :هي مواقع إلكترونية أكثر تخصصا، حيث تعلن عن وظائف متاحة معينة في دولة معينة و بذلك يكون البحث فيها اكثر تعمقا.

أبعاد الإستقطاب الإلكتروني :

لقد ركزت هذه الدراسة على ثلاثة مراحل رئيسية يمر بها الإستقطاب الإلكتروني :

1- الجذب الإلكتروني.

2- التقييم الإلكتروني.

3- الإختيار الإلكتروني .

الجذب الإلكتروني

هو لفت انتباه الأشخاص المؤهلين الذين يبحثون عن وظيفة بإستخدام الإنترنت. (فريج، 2016) وتنوعت أشكال الجذب الإلكتروني، وتعددت أساليبه، وصار المجال مفتوحا لشتى الإبتكارات في هذا المجال. ولم يعد من غير اللأئق استجلاب موظفين مؤهلين من شركات زميلة. ففي عالم تموج به علميات الإستقطاب الإلكتروني، أصبح من الطبيعي أن تقوم بعض الشركات بإغراء بعض الموظفين العاملين بشركات أخرى ذات سمعة جيدة للإستفادة من خبراتهم ولنقل بعض اساليب تلك الشركات معهم.(Dessler,2007).

ففي صراع الشركات الكبرى، وضمن مجالات التنفس المحتدمة، لم يعد إختيار الموظفين هو الأساس، بل أصبح جذبهم هو السبيل الوحيد أمام هذه الشركات لتستطيع التنافس في استقطاب أفضل المؤهلين. خصوصا مع شح المواهب المتفردة، لهذا يستعر مجال جذبهم وتتنوع أساليبه.(Livens et al ,2002).

ومن محاسن الإستقطاب الإلكتروني لشركات التوظيف، مساعدته على تحسين صورتها، وبلورتها بشكل يجذب الموظفين المؤهلين لها. ففي النهاية يبحث الأفراد الراغبين بالعمل عن مكان ينمي طموحاتهم ويلبي احتياجاتهم.(Shatman,1991).

وما يساعد على انضواء الموظفين ضمن شركة معينة هو صورتها التي استطاعت تشكيلها باستخدام وسائل الإستقطاب الإلكتروني. فصورة الشركة تتتشكل من خلال لغتها في شرح سياستها وأهدافها وما تقدمه للعالمين لديها من تفهم لجهودهم وتلبية طموحاتهم وما شابه.(Cappli, 2001).

ولا تقتصر أهداف الإستقطاب الإلكتروني على جذب الراغبين بالعمل، بل من أهداف الجذب الإلكتروني، إثارة إهتمام المؤهلين الغير باحثين عن عمل لأن مجالات الإستفطاب الإلكتروني هي استجلاب الكفاءات الموهوبة بأي طريقة.

وتشير الباحثة أن الإستقطاب الإلكتروني يجب أن يكون مرتبط بواقع الشركات التي تمارسه، وليس الأمر مجرد ديباجات بلغات مختلفة وصور لدعايات خيالية. فنجاح عملية الإستقطاب الإلكتروني تتجلى عندما يتعزز بنتاج الشركات وممارستها على أرض الواقع.

التقييم الإلكتروني :

التقييم الإلكتروني: هو عميلة تقييم الإنتاج المعرفي والعملي ضمن وسائل التواصل الرقمية. وهو نوعان:

الأول: ما يعتمد بشكل أساسي على تقنيات الكمبيوتر.

الثاني: ما يعتمد بشكل أساسي على وسائل التواصل.

فوائد التقييم الإلكتروني:

اشارت الدراسات الى فوائد تطبيق التقييم الإلكتروني كالتالي(iarfj,2016)

_سرعة معرفة نتائج التقييم، فهي تظهر مباشرة بعد واثناء عملية التقييم.

_ أمكانية ترتيب التنائج بشكل إحصائي.

_ شمولية الأسئلة بكل مجالات الإختبارات.

_خاصية الأمان، فمجال التلاعب في عرض النتائج ضئيل جدا، ويمكن العودة بسهولة للنتائج في حالت حصول أي إشكال.

_استطاعة المتعلم تقييم نفسه بشكل ذاتي.

الإختيار الإلكتروني :

يمكن تعريف الإختيار بشكل عام على أنه اختيار فئة معينة ضمن مجموعات كثيرة، بشروط معينة تضعها المنظمات الباحثة عن مؤهلين. تستطيع هذه الفئة تلبية احتياجات الوظيفة والقيام بكل أعبائها. وهنا تتجلى أهمية عملية الإختيار بشكل واضح، فعلى نجاح عملية الإختيار يقع عبء الحصول على موظفين مناسبين لمكانهم.(درة ،الصباغ2008).

وقد حدد(Afshar, 2005) اهم المعايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية الاختيار، ومنها:

1. أن تتوافر لدى الفرد المهارات المطلوبة للمنظمة. ·

2. أن يكون من أصحاب الخبرة في مجال الوظيفة . ·

3. أن تتم المفاضلة حسب طبيعة مهام الوظيفة مع جنس المتقدم لها إن كان رجلا أم امرأة .

4. أن يكون المستوى التعليمي الذي يحمله الموظف المرتقب الذي سيتم اختياره مناسباً.

5. ملائمة الصفات الشخصية التي يمتلكها لطبيعة العمل.

اما الإختيار الإلكتروني :هي عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظـــائف معينـــة في المنظمة من خلال الإنترنت (فريج2016).

أو العملية التي يستطيع من خلالها الخبراء أن يوفقوا بين مواصفات الأشخاص المتقدمين للعمل عن طريق الإنترنت لإنتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة.

تتحمل المنظمة مجموعة من التكاليف في سبيل اختيار المورد البشري منها تكاليف المقابلات، والامتحانات، ومسابقات التوظيف، وكل النفقات التي تتحملها المنظمة في سبيل اختيار المورد البشري المناسب, فكل هذه التكاليف عمل الاستقطاب الالكتروني على خفضها عن طريق شبكة الانترنت بدلا عن الطرق التقليدية المكلفة.

التدريب الإلكتروني :

يعرف التدريب الإلكتروني على أنه :

- عملية تدريبية تهدف إلى تقديم المحتوى التدريبي من خلال أي وسيط من آليات الاتصال الحديثة من أجهزة حاسوب و شبكة إنترنت لتخطي المسافة الجغرافية بين المتدربين و المدرب.(يماني،2006)

– كما عرف انه ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الإنترنت و فيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها و لمواد أو برامج معينة لها، و يتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي و فيه تمكن من الحصول على التغذية الراجعة (الزنبقي، 2011)

وعرفه (الموسوي ، 2010) بأنه : " عملية منظومية تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الانترنت و الحاسوب متعدد الوسائط و الأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات و الحقائب و الدورات التدريبية الإلكترونية ، لتصميم و تطبيق و تقويم البرامج التدريبية التزامنية و غير التزامنية، باتباع أنظمة التدرب الذاتي و التفاعلي المزيج لتحقيق الأهداف التدريبية و إتقان المهارات بناءً على سرعة المتدربين في التعلم و مستوياتهم الفكرية و ظروف عملهم و حياتهم و مواقعهم الجغرافية "

فوائد التدريب الإلكتروني :

من الفوائد المهمة لعملية التدريب الإلكتروني كما نوه عليها(إطميزي، 2007):

_تنوع الإختيارات بين التدريبات المتعددة للموضوع الواحد. وسهولة الإنتقال بين التدريبات والعودة إليها بأي وقت وبشكل سهل وميسر.

_ توفر التغذية الراجعة بشكل مباشر بعد ممارسة الواجبات وإمكانية التعديل والتحرير والتعليق بسهولة كبيرة.

_اكتساب المعرفة بأساليب المتدربين وامكانية التفضيل بين الإسلوب السريع أو البطيئ.

_ تنوع الأساليب المتوفرة بما يدفع الملل ويعزز إمكانية الإختيار بني التدريبات المتوفرة على شبكة الإنترنت.

_تنظيم الوقت بما يتناسب مع أوقات الفراغ. واختصار الوقت كذلك بالقفز عن المعلومات التي يعرفها المتدرب سابقا.

_توفير التكلفة المالية، فالمتدرب لا يحتاج إلى سفر ولا إلى إقامة بمكان معين. وكذلك الجهات المختصة بالتدريب لا تحتاج إلى حجز مباني ومكاتب أو التواجد بمكان جغرافي ما.

أنواع التدريب الإلكتروني :

يرى (إطميزي، 2007) ثلاثة أنواع للتدريب الإلكتروني:

1_ التدريب الإلكتروني المساند: هو استخدام أدوات وصور من شبكة الإنترنت ضمن عملية تدريب تقليدية. حيث يستخدم المدرب مع جمهوره عرض بعض الأدوات التي استخرجها من شبكة الإنترنت أو الدخول لبعض المواقع على الشبكة أثناء الشرح. وهذا النوع يوفر عدد الجلسات بما لا يتجاوز 24%.

2_ التدريب الإلكتروني المدمج: وهو دمج عملية التدريب التقليدية مع بعض الوسائل الإلكترونية بحيث يمكن الرجوع من خلال شبكة الإنترنت لبعض أجزاء التدريب السابقة. وهذا النوع يوفر عدد الجلسات من 25% إلى75%.

3_ التدريب الألكتروني المباشر او الإفتراضي: وفي هذا النوع لا يتواجد المدرب مع المتدربين له في مكان واحد. ويقوم المدرب باستخدام شبكة الإنترنت بشكل كامل. حيث تكون حلقات التدريب متوفرة على شبكة الإنترنت يستطيع المتدرب متابعتها بالوقت المناسب له. ومع ذلك يمكن في بداية جلسات التدريب إقامة جلسات تقليدية للتعارف وما شابه, ولكن لا تزيد عن 25% من زمن الدورة.

أساليب التدريب الإلكتروني:

حدد(الزنبقي، 2011) اساليب التدريب الألكتروني بما يلي:

1_ متزامن: في هذا التدريب يكون هناك اتصال مباشر بين المتدرب والمتدربين عبر شبكة الإنترنت. ومن فوائد هذا التدريب استطاعة المدرب الحصول على التغذية الراجعة من المتدربين بشكل مباشر وسريع ويستطيع المتدربون الحصول على إجابات سريعة من المدرب على تعليقاتهم.

ومن اشكال التدريب المتزامن كما ذكرها عبد العزيز(2008) المؤتمرات المرئية والمسموعة وغرف التواصل في شبكة الإنترنت.

2_غير متزامن: في هذا النوع لا يكون هناك اتصال بين المدرب والمتدربين. حيث يقوم المدرب ببث جلسات التدريب على شبكة الإنترنت ومن ثم يستطيع المتدربون بعد ذلك مشاهدتها. وهذا النوع من التدريب يكون لأسباب من ضمنها كثرة عدد المتابعين للدورة او تنوع أماكن تواجدهم.

ترى الباحثة أن أسباب جلسات التدريب غير المتزامنة تكون لأسباب مختلفة عن ما ذكره الزنبقي. منها أسباب ذاتية للمدرب مثل عدم رغبته بالتواصل لضيق الوقت وغيره. ومنها لسهولة بث الحلقات غير المتزامنة لأنها لا تحتاج لأدوات اتصال مرئية أو مسموعة ترافق المدرب.

أما ما ذُكر من أسباب مثل كثرة المتابعين وتنوع أماكن تواجدهم فهذه اسباب لا تعيق العملية الإلكترونية بل هي من محاسن التدريب الإلكتروني.

حدد حدد عبد العزيز (2008) تطبيقات التدريب الإلكتروني الغير متزامن بالإيميل, والنص التفاعلي, اللوحات الإلكترونية.

معوقات التدريب الإلكتروني :

حدد عطار (2008) مجموعة من معوقات التدريب الإلكتروني كالتالي :

1- الخصوصية والسرية : إن حدوث هجمات على المواقع الرئيسية في الإنترنت ، أثرت على المدربين ووضعت فى أذهانهم العديد من الأسئلة حول تأثير ذلك على التدريب الإلكتروني مستقبلا ولذا فإن اختراق المحتوى والامتحانات من أهم معوقات التدريب الإلكتروني .

2- عدم وعي أفراد المجتمع بهذا النوع من التدريب واتخاذ موقف سلبي منه.

3- صعوبة تطبيق بعض المهارات و الممارسات المرغوب في تعلمها في بعض البرامج التدريبية .

4- الحاجة المستمرة لتدريب ودعم المتدرّبين والإداريين في كافة المستويات ، حيث أن هذا النوع من التدريب يحتاج إلى التدريب المستمر وفقا للتجدد التقنية.

5- كثرة توظيف التقنية ربما يؤدي إلى ملل المتدرب و عدم الجدية في التعامل مع هذه الوسائط.

- الإلتزام التنظيمي :

أدى الإهتمام بمفهوم الالتزام الوظيفي , خلال العقديين الماضيين الى شيوعه لدى المديرين و الأكادمين على إعتبار بأن الموظف الملتزم يكون أكثر بمنظمته و أكثر إجتهاداً في تحقيق أهدافها، إضافة إلى إرتباط مفهوم الإلتزام ب مفهوم الولاء , كمت أن زيادة المعرفة بمفهوم الإلتزام تكون عاملا مساعداً في فهم الطبيعة السيكولوجية لعملية الإندماج الذاتي .(العوفي , 2005)

الإلتزام التنظيمي : هي عملية تزيد من إرتباط الفرد بعمله و جعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه و يبدي رغبة قوية بالبقاء فيه و الاستمرار لفارة أطول , كمت يقلل من السلوك السلبي و الإهمال و التقصير في العمل أو الشعور بالإحباط و هو ايضاً يحقق للمنظمات أهدافها بكفاءة و فعالية . (فلمبان ،2009)

كما أن الإلتزام التنظيمي يعني الحالة التي يكون فيها الموظف معروفاَ من خلال منظمة معينة و أهدافها , و يرغب في الإستمرار بها . (العوفي ،2005)

كما عرفه أخرون على أنه درجة إنغماس العامل في عمله, و مقدار الجهد الذي يبذله لهذا العمل و الى أي مدى يعتبر عمله مهماً في حياته. (Davis,1989)

- يعبر الإلتزام التنظيمي عن رغبة الموظف الشديدة في البقاء في المنظمة .

- أهمية الإلتزام التنظيمي:

إن الالتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي آخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة تمكنها من الاستقرار والبقاء وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجة التزامه بأهدافها وقيمها. كما أن التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى .(الوزان,2006) و التزام الإفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارهاو زيادة معدلات إنتاجها.(عبد الباقي,2004)

1- زيادة معدلات الأداء و الإنتاجية.

2-إنخفاض معدلات دوران العمل

3- إنخفاض الخلافات التي تحدث بين العاملين و الإدارة.

- أبعاد الإلتزام التنظيمي :

قسم(Greenberg & Baron,2004) الإلتزام التنظيمي الى ثلاثة أنواع :

1- الإلتزام العاطفي

2- الإلتزام المعياري

3- الإلتزام العاطفي

الإلتزام العاطفي : هو العلاقة النفسية التي تربط العامل بمنظمته التي يعمل بها، والتي تجعله يعتقد أنه يعمل في المكان المناسب له. وتتقوى هذه العلاقة بين العامل ومنظمته كلما أحس العامل بقيمته في عمله وبحريته واستقلاليته في التعبير عن أفكاره وطموحاته. وبمدى احساسه بصدق المشرفين عليه بالتعامل معه.(عبد الحسين، 2002).

الإلتزام المعياري: وهو ما يشعر به الموظف من رغبته بالبقاء في العمل، ويقوي هذه الرغبة ما تقدمه المنظمة للعاملين لديها من مكاسب مثل السماح لهم بالمشاركة بصياغة اهداف وطموحات المنظمة. وما تقدمه لهم من مكاسب مادية ومعنوية. وباختصار فإن الإلتزام المعياري هو شعور الموظف بأن بقاءه في العمل هو عمل أخلاقي وجيد يجب الاستمرار به(عبد الحسين، 2002).

الإلتزام المستمر: يتقوى الإلتزام المستمر بسبب ما تقدمه المنظمة من مكاسب مادية لا يجدها العامل في مكان آخر مما يجعل رغبته في البقاء في العمل واستمراره به بسبب مكاسبه لا غير(الصمادي،2008).

تعزيز الإلتزام التنظيمي

يتعزز الإلتزام التنظيمي بالإثراء الوظيفي، ومحاولة التوفيق بين مصالح العامل ومصالح المنظمة، وجذب العاملين الذين تتشابه طموحاتهم مع قيم المنظمة. (Greenberg & Baron ,2004)

(2.3)الدراسات السابقة :

الدراسات العربية :

1- دراسة خالد(2017) بعنوان: "أثر الإستقطاب الإلكتروني على الإستجابة الرشيقة للقوى العاملة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاستقطاب الالكتروني المتمثل ب (الجذب الألكتروني,الاختيار الالكتروني,التدريب الالكتروني,التقييم الالكتروني) على الاستجابه الرشيقه للقوى العامله بأبعادها المتمثلة ب (باالقدره لالستباقي ,وقدرةالتكيف ,وقدرةالمرونه)،في قطاع البنوك التجاريه الاردنيه حيث تم إعتماد عينة ملائمه مؤلفة من 384 فردا ، وقد تم استرداد 256 استبانة صالحة للتحليل، حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائجأهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بأبعاده (الجذب الالكتروني ,التدريب الالكتروني,التقييم الالكتروني) على الاستجابه الرشيقه للقوى العامله. حيث تبين عدم وجود اثر للأختيار الالكتروني على الاستجابه الرشيقه للقوى العامله

وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على وضع سياسات وإجراءات من شأنها تفعيل العمل على الاستقطاب الالكتروني في البنوك الاردنيه لتحسين الاستجابه الرشيقه للعاملين و لما له من مساهمة في تقليل تكلفة الاستقطاب بالبنوك .

2- دراسة إبراهيم (2016) بعنوان: " أثر فوائد الإستقطاب الإلكتروني على معدل الدوران الوظيفي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر فوائد الإستقطاب الإلكتروني المتمثلة(بالكلفة،و الفاعلية، والعدالة) على معدل الدوران الوظيفي بأبعاده المتمثلة (بالرضا الوظيفي والوالاءثاً من العاملين في شركة امنية التنظيمي)، حيث تم إعتماد عينة عشوائية بلغ تعدادها (245)مبحث للإتصاالات، وتم إجراء الدراسة بأسلوب المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: وجو د أثر ذو داللة إحصائية لالستقطاب االلكتروني والتي تمثلت في (الكلفة، الفاعليةوالعدالة) على معدل الدوران الوظيفي.اجراءات من شأنها تعزيز العمل وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على وضع سياسات و على الإستقطاب الإلكتروني في الشركات لما له من مساهمة في تقليل تكلفة االستقطاب بالشركات، والعمل على تخفيض معدل الدوران الوظيفي في الشركات من خالل استقطاب الموظفين المؤهلين وتحفيزهم.

3- دراسة فريج (2016) بعنوان: "أثر الإستقطاب الإلكتروني على الأداء الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة لقياس أثر الأستقطاب الإلكتروني على الأداء الوظيفي في قطاع البنوك التجارية الأردنية و قد استخدم الباحث الإستبانة كطريقة لجمع المعلومات من مدراء و رؤساء أقسام البنوك التجارية و قد تم توزيعها بإستخدام عينة الطبقة العشوائية . و توصل الباحث أن الإستقطاب الإلكتروني الذي يتضمن الجذب الإلكتروني و الإختيار الإلكتروني و التدريب الإلكتروني و التقييم الإلكتروني يؤثر على الأداء الوظيفي المتمثل ب اداء المهمة و الاداء السياقي . وأوصت هذه الدراسة بإزالة الخلط والالتباس في المفاهيم الموجودة لدى العاملين في دوائر

الموارد البشرية في البنوك خاصة ما يتعلق بالاستقطاب والجذب الالكتروني، ومحاولة تفعيل وتقديم أكبر عدد من الخدمات إلكترونيا بما يوفر الكثير من الوقت والجهد والكلف .

4- دراسة بني عيسى, رياض ابازيد (2014) بعنوان:" دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني".

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإلتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني ومعرفة مدى توافره والنمط السائد في القطاع المصرفي الأردني. تم توزيع (325) استبانة على عينة الدراسة من العاملين في البنوك الأردنية لاستخراج نتائج الدراسه .

و توصلت الدراسة الى أن اتجاهات العاملين نحو الإلتزام التنظيمي إيجابية و بشكل مرتفع , وأن هناك علاقة إيجابية لدور الإلتزام التنظيمي في تحسين اداء موظفين البنوك التجارية كما توصلت هذه الدراسة الى أن الالتزام العاطفي هو أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيرا على أداء العاملين، وهو النمط السائد في القطاع المصرفي الأردني .

أوصت الدراسة بما يلي

تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك من خلال إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم المهنية والاجتماعية - .تعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في البنوك لما له من دور ايجابي في تحسين أدائهم

5- دراسة الكساسبة (2014) بعنوان: "أثر فاعلية نظام تخطيط موارد المنظمة في التمكين النفسي و الإلتزام التنظيمي للعاملين".

هدفت هذه الد ا رسة الى التعرف على أثر فاعلية نظام تخطيط موارد المنظمة في التمكين النفسي و الالتزام التنظيمي للعاملين من خلال دراسة ميدانية في شركة البوتاس العربية حيث ت اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة . وتوصلت الدراسة الى أن لفاعلية نظام تخطيط موارد المنظمة أثر على الإلتزام الوظيفي و التمكين النفسي .

وأوصت الد ارسة مديري شركة البوتاس العربية ببذل مزيد من الجهد لتوفير نظام تخطيط موارد منظمة يتميز بالفاعلية من حيث جودة النظام وجودة المعلومات وجودة الخدمة لتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين ,علاوة على ذلك فإن مديري الشركة يمكنهم تعزيز التكيف النفسي للعاملين من خلال ضمان جودة نظام تخطيط موارد المنظمة وجودة مخرجات معلوماته وجودة الخدمات المصاحبة لتنفيذه.

6- دراسة (الجميلي, 2012) بعنوان "العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني في الأنبار"

هدفت هذه الدراسة الى تحديد العوامل و المتغيرات التي تؤثر على الإلتزام التنظيمي من خلال خمسين استبانة أعدت لهذا الغرض , وبالاعتماد على الرزمة الاحصائية (SPSS) لمقياس للقيام بالتحليل الاحصائي للبيانات . وانطلقت الدارسة من فرضية أن هناك علاقة وتأثير بين بعض المتغيرات و الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في المعيد التقني الانبار. وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها: تتجو عينة البحث ايجابياً نحو الإلتزام التنظيمي, كما أن هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة, وعلاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة و

الإلتزام التنظيمي,كما أوصت الدراسة بضرورة أن يحظى الالتزام التنظيمي باىتما عمادة المعيد التقني في الانبار بما يؤدي الى زيادة الشعور بالانتماء والانجاز.

7- دراسة السناني (2012) بعنوان: " درجة إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات التدريس لدى معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع"

هدفت الدراسة الى معرفة درجة استفادة معلمي اللغة الانجلىزىة من التدرىب الالكتروني في تطوىر مهارات التدرىس الأدائىة وكذلك التعرف على ابرز المعوقات التي تحول دون الاستفادة من التدرىب الالكتروني في تطوىر المهارات التدرىسىة الادائىة لدى معلمي اللغة الانجلىزىة.تم إستخدام منهج الوصفي بهدف التعرف على درجة إسهام التدرىب الالكتروني في تطوىر مهارات التدرىس الادائىة لدى معلمي اللغة الانجلىزىة ولتحقىق هذا الهدف فقد قام الباحث ببناء استبانة وزعت على عىنة الدراسة والتي تكونت من المجتمع كاملاً الذي تكون من (160) معلما و مشرفا. و توصلت الدراسة الى ان أن استفادة معلمي اللغة الانجلىزىة من التدرىب الالكتروني كانت بدرجة عالىة في أغلب المهارات التدرىسىة الادائىة و توافق آراء المعلمىن والمشرفىن بشأن المعوقات التي تحد من استفادة معلمي اللغة الانجلىزىة من التدرىب الالكتروني بدرجة عالىة و انه لا توجد فروق في مستوى استجابات أفراد عىنة الدراسة والتي تعزى للمتغىرات (الوظىفة الحالىة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

8- دراسة المطيري (2012) بعنوان: " متطلبات التدريب الإلكتروني و معوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، تم إعتماد منهج الوصفي التحليلي. و طبقت الدراسة على عينة الدراسة التي بلغ عددها 115 مدرباً في مراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، و توصلت الدراسة الى أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات التدريب الإلكتروني الخاصة بالمدرب والمتمثلة في (إجادة تشغيل الحاسب الآلي وملحقاته وكذلك إتقان استخدام الإنترنت في البحث عن المعلومات , و أن أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على معوقات التدريب الإلكتروني المالية والمتمثلة في (ضعف المخصصات المالية للتدريب الإلكتروني وكذلك ارتفاع تكاليف شراء بعض البرمجيات لتطبيق التدريب الإلكتروني وارتفاع تكاليف شراء بعض الأجهزة المستخدمة في التدريب الإلكتروني. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير قاعات مجهزة بالأجهزة و المعدات اللازمة لعملية التدريب الإلكتروني و الحرص على وجود دعم فني لكلٍ من (الأجهزة/ البرمجيات/شبكات الاتصال) , و العمل على تزويد مراكز التدريب التربوي بالمختصين في تصميم وإنتاج البرمجيات التدريبية, و اخيرا إجراء دراسات عن متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته في مراكز تدريب المعلمات.

9- دراسة(المعشر، والهيتي 2010) بعنوان:"تأثير الاستقطاب والبقاء على الأداء الوظيفي في وظائف الإدارة العليا."

هدفت هذه الدراسة التعرف على واقع الوظائف المهمة في الجهاز الحكومي الأردني والمتمثلة بمنصب الأمين العام والمدير العام المتغيرات الوظيفية المرتبطة بها، وعلاقة ذلك بالنتائج المتحققة والأداء وقد أجريت الد ا رسة على جميع كبار الموظفين الذين يشغلون منصب أمين عام وزارة أو أمين عام ديوان، وكذلك الذين يشغلون منصب مدير عام دائرة وجميع نوابهم ومساعديهم. وبلغ عدد الذين شاركوا في هذه الد ا رسة (225) مئة وعشرين فردا استجاب منهم (72) فردا، واستخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي وأهم النتائج التي توصل اليها الباحث ان على الشركات ان تعمل على وضع معايير لاستقطاب أفضل الموظفين المؤهلين لشغل الوظائف.

الدراسات الأجنبية :

1- دراسة Taghrid Sufian(2015) بعنوان: The Effect of human resources practices on organizational commitment: a Jordanian study.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإلتزام التنظيمي من خلال إختيار 500 عينة عشوائية من العاملين في القطاعات المختلفة للمنظمات الخاصة و الحكومية في مدينة عمان و استخدمت الدراسة الإستبيان كأداة قياس. و توصلت النتائج الى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة ب (التدريب , ملائمة الشخص للوظيفة, المكافأت) و الإلتزام التنظيمي. و أوصت الدراسة ب ضرورم قيام المديرين بالإهتمام في التنوع في ممارسات الموارد البشرية لضمان التوازن في مخرجات الممارسات.

2- دراسة Afshar (2014) بعنوان:"Critical Success Factors of E-Recruitment"

هدفت هذه الدراسة الى تحليل الإستقطاب الإلكتروني في البنوك و قطاع التأمين في إيران و استخدمت التحليل لإجراء دراستها و توصلت الباحثة في هذه الدراسة الى أن معظم المنظمات التي قامت بدراسة التحليل عليها لديها على القليلة جزء من الإستقطاب الإلكتروني و أن لديها وعي بأهمية الإستقطاب الإلكتروني . كما أن هذه المنظمات لديها اهتمام قليل بعمليات الإستقطاب و أنواع التوظيف .

3- دراسة khan,et,al (2013) بعنوان: "Enhancing HR Outcomes through best HR Practices and Organistional commitment"

هدفت هذه الدراسة الى دراسة سياق مخرجات الموارد البشرية و الإلتزام التنظيمي مرتبطة ب افضل ممارسات الموارد البشرية و اقتراح إطار لممارسات الموارد البشرية لتوضيح تأثيرها على الإلتزام التنظيمي و على مخرجات الموارد البشرية في الشركات المتوسطة و صغيرة الحجم.

تم اختيار ستة ممارسات للموارد البشرية (التوظيف, تصميم العمل, التدريب و التطوير,تقييم الأداء,التعويضات, التخطيط الوظيفي) لتوضيح تأثيرها على الإلتزام التنظيمي و على مخرجات الموارد البشرية و بناءاً على عدد مختلف من المناهج التجريبية تم تطوير الإطار المفاهيمي والمقترحات لاختبار العلاقات بين ممارسات الموارد البشرية، و الإلتزام التنظيمي و مخرجات الموارد البشرية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم.

أظهرت الدراسة البحثية انه يوجد رابط بين ممارسات الموارد البشرية و الإلتزام التنظيمي و مخرجات الموارد البشرية من حيث الإحتفاظ و الكفاءة و الرضا. كما أن ممارسات الموارد

البشرية قد تزيد من مخرجات الموارد البشرية, كما أظهرت الدراسة الى أن مخرجات الموارد البشرية يمكن قياسها من خلال تحديد معدل الإحتفاظ بالموظفين و الزيادة في الكفاءات و الرضا بين قوة العمل و اداء العاملين.

4- **دراسة Juhdi,et,al (2011) بعنوان: " HR Practices, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on employees in Klang Valley, Malaysia"**

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر ممارسات الموارد البشرية على الإلتزام التنظيمي و النية في ترك العمل.تم استخدام الإستبيان كأداة قياس و تكونت عينة الدراسة من 457 موظفاً من مختلف القطاعات في منطة وادي كلانج في ماليزيا.

تم قياس ممارسات الموارد البشرية من خلال وجهة نظر العاملين في (إدارة العمل, ملائمة الشخص للوظيفة, التعويضات , و تقيم الأداء). و بعد إجراء التحليل الإحصائي و اختبار الفرضيات أظهرت الدراسة أن إدارة العمل و ملائمة الشخص للوظيفة و التعويضات و تقييم الأداء ارتبطت إيجابياً بالإلتزام التنظيمي للعاملين وسلبياً مع نية العاملين في ترك العمل . بناءاً على النتائج أوصت الدراسة بأن تكون ممارسات الموارد البشرية مصصمة جيداً لإعطاء تفسير قوي في تفسير التباين في الإلتزام التنظيمي.

5- دراسة (Krishna, 2007) بعنوان " Psychological Empowerment and Organizational commitment".

هدفت هذه الدراسة الى بيان دور العلاقة بين التمكين النفسي و الإلتزام التنظيمي, حيث كانت دراسة استطلاعية لعينة شملت (235) فرداً في عدة مصانع لمبرمجيات في اليند, وكاف مف أى الاستنتاجات في ىذه الد ا رسة وجود علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية بيف التمكيف النفسي الإلتزام المعياري, إذ أن التمكين النفسي يؤدي إلى مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي التنظيمي, كما أوصت الدراسة بضرورة الانتباه إلى دور بناء فمسفة تمكيف العامميف باعتبارىا أحد المعايير اليامة في نجاح المنظمة.

(4.4) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

ركزت الدراسات السابقة على عدة موضوعات منها أثر الإستقطاب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين , و عوامل النجاح الحرجة في نظام الإستقطاب الإلكتروني ,و أثر ممارسات الموارد البشرية على الإلتزام التنظيمي. في حين ركزت الدراسة الحالية على أثر الإستقطاب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي بوجود التدريب الإلكتروني في قطاع البنوك الإسلامية الأردنية إذ لم تقم اي دراسة بربط هذه المتغيرات في دراسة واحدة على حد علم الباحثة .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة و الإجراءات)

(3−1): المقدمة

(3−2): منهج الدراسة

(3−3): مجتمع الدراسة

(3−4): عينة الدراسة

(3−5): وحدة التحليل

(3−6) : المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

(3−7): أدوات الدراسة و مصادر الحصول على معلومات

(3−8): المعالجة الأحصائية المستخدمة

(3−9): صدق أداة الدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة (الطريقة و الإجراءات)

(3 ــ 1): المقدمــة

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي، كما هدفت الدراسة الى التعرف الى اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للتدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية الأردنية

(3 ــ 2): منهج الدراسة

انسجاما مع عنوان الدراسة وأسئلتها وفرضياتها فقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، فعلى صعيد المنهج الوصفي فقد قامت الباحثة بالمراجعة النظرية الشاملة للكتب والدوريات والمراجع العلمية المتخصصة ومواقع الانترنت للاطلاع على الدراسات والأبحاث النظرية والميدانية المتعلقة بموضوع الدراسة، أما فيما يتعلق بالجانب التحليلي، فقد قامت الباحثة بتصميم استبانة لقياس متغيرات الدراسة بدقة وموضوعية وجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة العاملين في دوائر الموارد البشرية في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن ومن ثم وصف خصائص مجتمع الدراسة، ثم تصنيف وترتيب إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة الإستبانة، واختبار فرضيات الدراسة من اجل التوصل الى نتائج واستنتاجات حول اثر الاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي من منظور التدريب الالكتروني وذلك من وجهة نظر الموظفين العاملين في البنوك الإسلامية، ثم بعد ذلك تعميم النتائج التي يتم التوصل إليها

(3 ــ 3): مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في إدارات الموارد البشرية في البنوك الإسلامية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية وعددها أربعة بنوك وهي: البنك الإسلامي الأردني، والبنك العربي الإسلامي، وبنك الأردن دبي الإسلامي، وبنك الراجحي.

(3 ــ 4): عينة الدراسة

نظرا لعدم قدرة الباحثة على حصر كافة أفراد مجتمع الدراسة المتمثل في كافة العاملين في إدارات الموارد البشرية في البنوك الإسلامية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية وهي البنك الإسلامي الأردني، والبنك العربي الإسلامي، وبنك الأردن دبي الإسلامي، وبنك الراجحي، حيث قامت الباحثة بالاتصال مع البنوك الإسلامية الأربعة لحصر أفراد مجتمع الدراسة ليصار الى تحديد حجم العينة وفق الأسس الإحصائية المتعارف عليها، إلا أن البنوك الإسلامية أبدت عدم موافقتها على تزويد الباحثة بالقوائم بالمطلوبة نظرا لما لهذا الموضوع من خصوصية عالية ومخالفة انظمه وتعليمات البنك، لذا فقد لجأت الباحث إلى اختيار أسلوب العينة الطبقية المتساوية اذ تم تقسيم المجتمع إلى أربع طبقات بحسب اسم البك وجرى توزيع (80) استبيان بواقع (20) استبيان لكل بنك تعبأ من قبل العاملين في إدارات الموارد البشرية على اختلاف مسمياتهم الوظيفية، حيث استرجع منها (69) بنسبة (86.25 %)، وبعد فحص الاستبيانات تم استبعاد (3) منها نظرا لعدم اكتمالها، وقد أجريت عمليات التحليل الإحصائي على (66) استبانة صالحة لعملية التحليل الإحصائي بنسبة بلغت (82.5 %) من إجمالي عدد الاستبيانات التي تم توزيعها.

(3 . 5): وحدة التحليل

تمثلت وحدة التحليل في هذه الدراسة بكافة العاملين في إدارات الموارد البشرية في البنوك الإسلامية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية.

(3 ـ 6): خصائص افراد عينة الدراسة التي تم تجميع بيانات الدراسة منها.

توضح الجداول (3 – 1)، (3 – 2)، (3 – 3) ، (3 – 4) ، (3 – 5) خصائص أفراد عينة الدراسة وكما هي موضحة في الجداول التالية (اسم البنك، النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، والدخل السنوي)

1-توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب اسم البنك:

الجدول (3 ـ 1)

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب اسم البنك

المتغير	اسم البنك	التكرار	النسبة المئوية (%)
اسم البنك	البنك الإسلامي الأردني	14	21.2
	البنك العربي الإسلامي	20	30.3
	بنك الأردن دبي الإسلامي	13	19.7
	بنك الراجحي	19	28.8
المجموع		66	100.0

يلاحظ من الجدول السابق رقم (3−1) والخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة بحسب البنوك الإسلامية التي يعملون فيها، حيث يوضح الجدول أعلاه رقم (3 . 1) بان أن إجمالي عدد الاستبيانات التي تم اعتمادها في عمليات التحليل (66) استبيانا صالحا للتحليل، وبالرجوع إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (3−1) نلاحظ أن أعلى نسبة استجابة كانت في البنك العربي الإسلامي حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (20) وبنسبة (30.3%) من إجمالي عدد أفراد العينة، ويلي ذلك بنك الراجحي حيث بلغ عدد الاستبيانات التي جمعت منه وكانت صالحة للتحليل الإحصائي (19) استبيانا وبنسبة بلغت (28.8 %)، ثم البنك الإسلامي ثم كانت نسبة تمثل بنك الأردن دبي الإسلامي في العينة هي الأقل بواقع (13) استبيانا وبنسبة تمثيل بلغت (19.7 %)، وبالعودة الى النتائج الواردة في الجدول أعلاه فقد جاء ترتيب البنك الإسلامي الثالث من حيث عدد الاستبيانات المسترجعة على الرغم من ان البنك الإسلامي هو أقدم البنوك الإسلامية العاملة في مجال العمليات المصرفية الإسلامية في الأردن وهو الأكبر من حيث عدد العاملين فيه، ولعل الباحثة تفسر هذا الأمر بان حجم الأعمال الكبيرة الملقاة على عاتق العاملين في إدارات الموارد البشرية نظرا لكبر حجم العاملين في البنك.

2-توزيع افراد عينة الدراسة بحسب متغير النوع الاجتماعي

الجدول (3 ــ 2)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكور	45	68.2
إناث	21	31.8
المجموع	66	100.0

يلاحظ من الجدول السابق رقم (3-2) إن نسبة تمثيل الذكور في عينة الدراسة كانت (68.2 %) في حين بلغت نسبة الإناث (31.8 %) مما يشير الى زيادة عدد الذكور العاملين في البنوك الإسلامية عن عدد الإناث وبفارق كبير جدا، ولعل الباحثة تعزو تفوق عدد الذكور العاملين في البنوك الإسلامية عن عدد الإناث وبنسبة لا تقل عن الضعف ان البنوك تفضل تعيين بتعيين الذكور لاعتقاد هذه البنوك بان إنتاجية الذكور اعلي من إنتاجية الإناث خصوصا وان الإناث يتمتعن بإجازات لا يتمتع بها الذكور كإجازة الأمومة وساعات الرضاعة.

3-توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الفئة العمرية:

الجدول (3 ــ 3)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الفئة العمرية	من 22 - 30 سنة	3	4.5
	اكثر من 30 واقل من 39 سنة	40	60.6
	اكثر من 39 واقل من 49 سنة	16	24.2
	أكثر من 49 سنة	7	10.6
المجموع		66	100.0

يوضح الجدول رقم (3 - 3) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الفئة العمرية، حيث تركزت الفئات العمرية بين (30 - 39) سنة بواقع (40) شخص وبنسبة بلغت (60.6 %)، في حين كانت نسبة التمثيل الأقل للفئات العمرية (22-30) سنة، ولعل الباحثة تجتهد في تفسير هذا الامر بان البنوك الإسلامية تركز على توظيف الفئات الشبابية والتي تمتلك الخبرة علما ان عدد كبير من العاملين في البنوك الإسلامية هم من الذين تركوا العمل في البنوك التقليدية للعمل في البنك الإسلامية، كما جاءت نسبة من تزيد أعمارهم عن (49) سنة قليلة نسبيا حيث بلغت (10.6 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة وبواقع سبعة أشخاص ولعل الباحثة تجتهد في تفسير تدني هذه النسبة الى حداثة العمل المصرفي الإسلامي في الأردن.

4 - توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول (3 ــ 4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	دبلوم	9	13.6
	بكالوريوس	53	80.3
	دراسات عليا	4	6.1
المجموع		66	100.0

يوضح الجدول رقم (3 , 4) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي حيث يبين ان معظم الأفراد التي شملتهم الدراسة هم ممن يحملون شهادة البكالوريوس، حيث بلغ عددهم (53) فردا من إجمالي أفراد عينة الدراسة، وبنسبة بلغت (80.3 %) ثم جاءت فئة حملة شهادة الدبلوم وبنسبة (13.6 %) ثم جاءت فئة حملة شهادة الدراسات العليا وبنسبة (6.1 %) وهي النسبة الأقل وهذه النتائج تنسجم مع الواقع العملي إذ أن البنوك الإسلامية تطلب في الوقت الحالي الشهادة الدراسية الأولى كحد ادني لإشغال الوظائف الشاغرة، وتعزو الباحثة تدني نسبة حملة شهادة الدراسات العليا الى سببين الأول يعود إلى اقتصار هذه الدراسة على العاملين في إدارات الموارد البشرية، أما السبب الثاني فيعود إلى عدم منح العاملين في البنوك الإسلامية إجازات دراسية مدفوعة الثمن للالتحاق ببرامج الدراسات العليا كتلك المعمول فيها في القطاع العام، كما ان

المنح الدراسية ان توفرت وفي حدود ضيقة جدا فإنها عادة ما تمنح للعاملين في مجال الخدمات المصرفية

5 – توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الدخل السنوي

الجدول (3 ــ 5)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدخل السنوي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
متغير الدخل السنوي	اقل من 6000	19	28.8
	6001 – 9000	20	30.3
	9001 –12000	16	24.2
	أكثر من 12000	11	16.7
المجموع		66	100.0

يلاحظ من الجدول السابق رقم (3–5) والخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الدخل السنوي ان اعلى نسبة كانت لمن يتراوح السنوي بين (6001 – 9000) دينار وبنسبة بلغت (30.3 %) في حين جاء في المرتبة الثانية من تقل دخولهم عن (6000) دينار سنويا والذي يبدو انهم التحقوا بالعمل في البنوك الإسلامية حديثا، ثم جاء في المرتبة الثالثة من تتراوح دخولهم السنوية بين (9001 – 1200) دينار سنويا، في حين جاء في المرتبة الاخيرة من تزيد دخولهم عن (12000) دينار سنويا.

(3 ــ 7): أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها والإجابة على أسئلتها وصولا إلى تحقيق أهداف الدراسة لجأت الباحثة إلى استخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات، وهما:

1. **المصادر الثانوية:** حيث عملت الباحثة على معالجة الإطار النظري للدراسة من خلال الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، كما تم عمل مسح للعديد من الدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات ورسائل الماجستير والدكتوراه التي تناولت موضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.
2. **المصادر الأولية:** ولجمع البيانات الاولية من عينة الدراسة فقد قامت الباحثة بتطوير استبانة خاصة كأداة رئيسة للدراسة، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية. ولأغراض التحليل تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.21 ، وتضمنت الإستبانة أربعة أجزاء، هي:

الجزء الأول: الجزء الخاص بالخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من خلال (5) متغيرات وهي (اسم البنك، النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الدخل السنوي).

الجزء الثاني: تضمن مقياس المتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني حيث تضمن ثلاثة ابعاد رئيسة هي: (الجذب الالكتروني، الاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) حيث تضمنت الإستبانة (18) فقرة لقياس أبعاد المتغير المستقل، مقسمة على النحو الآتي:

الاستقطاب الالكتروني	الجذب الالكتروني	الاختيار الالكتروني	التقييم الالكتروني
عدد الفقرات	6	7	5
ترتيب الفقرات	1 - 6	7 - 13	14-18

الجزء الثالث: تضمن المتغير الوسيط التدريب الالكتروني حيث تم قياس هذا المتغير من خلال (6) فقرات موضحة على النحو التالي:

المتغير الوسيط	التدريب الالكتروني
عدد الفقرات	6
ترتيب الفقرات	19 – 24

الجزء الرابع: تضمن المتغير التابع الالتزام التنظيمي حيث تم قياس هذا المتغير من خلال (8) فقرات تم تطويرها لقياس هذا المتغير موضحة على النحو التالي:

المتغير التابع	الإلتزام التنظيمي
عدد الفقرات	8
ترتيب الفقرات	25 – 32

ويتراوح مدى الاستجابة من (1 ــ 5) وفق مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale كالأتي:

بدائل الاجابة	اوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا اوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وبهذا تكونت الإستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها النهائي من (32) فقرة بمقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale.

(3 ــ 8): المعالجة الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences الإصدار الحادي والعشرين ــ SPSS V.21. وقامت الباحثة بتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية Frequencies & Percent بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة في الدراسة وتحليل خصائص عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية Mean لتحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة عن متغيراتها.
- الانحراف المعياري Standard Deviation لقياس درجة تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.
- معادلة طول الفئة والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية لمتغيرات الدراسة، والذي تم احتسابه وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{مدى التطبيق} = \frac{\text{العلامة القصوى} - \text{العلامة الدنيا}}{3}$$

$$\text{مدى التطبيق} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

وبناء على ذلك يكون القرار للأهمية على النحو التالي:

الأهمية المنخفضة من 1 ــ أقل من 2.34

الأهمية المتوسطة من 2.34 ــ أقل من 3.67

الأهمية المرتفعة من 3.67 فأكثر

- معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة (الإستبانة) ومقدار الاتساق الداخلي لها. ودرجة مصداقية الإجابات عن فقرات الإستبانة.
- اختبار T لعينة واحدة One sample T–test وذلك للتحقق من معنوية فقرات الإستبانة.
- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor(VIF) واختبار التباين المسموح Tolerance للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة.
- تحليل الانحدار البسيط Simple Regression analysis وذلك للتحقق من أثر المتغير الوسيط على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression analysis وذلك للتحقق من أثر مجموعة من المتغيرات المستقلة في متغير تابع واحد.
- كما استخدمت الباحثة تحليل المسار path Analysis باستخدام برنامج Amos للتحقق من الأثر المباشر والأثر غير المباشر للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي بوجود الدور الوسيط للتدريب الالكتروني

(3 ــ 9): صدق أداة الدراسة وثباتها

أ) الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (10) أساتذة من أعضاء الهيئة التدريسية متخصصين في إدارة الأعمال والتسويق وأسماء المحكمين بالملحق رقم (2).

ب) ثبات أداة الدراسة

تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، لقياس مدى اتساق إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة الإستبانة. والجدول (3 – 6) يبين نتائج الثبات لأداة الدراسة حيث أجريت الاختبارات لكل متغير من متغيرات الدراسة المستقل ثم اجري اختبار لجميع المتغيرات المستقلة مجتمع، كما جرى اختبار المتغير الوسيط التدريب الالكتروني وبعد ذلك قامت الباحثة بإجراء اختبار للمتغير التابع وللتحقق من قيمة ألفا تم اختبار جميع فقرات الدراسة وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول أدناه.

الجدول (3 – 6)

معامل الاتساق الداخلي لأبعاد الإستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

المتغير	البعد	عدد الفقرات	قيمة (α) ألفا
المتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني	الجذب الالكتروني	6	66.4
	الاختيار الالكتروني	7	68.1
	التقييم الالكتروني	5	84.4
جميع فقرات المتغير المستقل		18	80.6
جميع فقرات المتغير الوسيط (التدريب الالكتروني)		6	83.7
جميع فقرات المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)		8	77.5
جميع فقرات الإستبانة		32	80.3

يوضح الجدول رقم (3 – 6) قيم الثبات لجميع فقرات المتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني حيث بلغت (0.806) لجميع الفقرات في حين بلغت قيمة ألفا لمجالات المتغير المستقل الجذب الالكتروني والاختيار الالكتروني والتقييم الالكتروني كانت على التوالي (0.664 ، 0.681، 0.844)، كما بلغت قيمة ألفا لجميع فقرات المتغير الوسيط التدريب الالكتروني (0.837)، في حين بلغت قيمة ألفا لجميع الفقرات المتغير التابع الالتزام التنظيمي (0.775)، لدى اختبار قيمة الفا لجميع فقرات أداة جمع البيانات الإستبانة تبين أنها (0.803)، وتدل مؤشرات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً لــ (Sekaran, 2013).

الـــفــصل الرابع

النتائج واختبار الفرضيات

(4 ــ 1): المقدمـــة

(4 ــ 2): تحليل بيانات الدراسة

(4 ــ 3): تحليل مدى ملائمة البيانات لافتراضات اختبار فرضيات الدراسة

(4 ــ 4): اختبار فرضيات الدراسة

الـــفـــصل الرابع

النتائج واختبار الفرضيات

(4 ـ 1): المقدمـــــــــــــــــــة

يستعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات متغيرات الدراسة المستقلة والوسيطة والتابعة، وذلك من خلال عرض وتصنيف وترتيب الإجابات في جداول تظهر المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة، كما يتناول هذا الفصل التحقق من صلاحية البيانات لافتراضات التحليل الإحصائي، وفي النهاية قامت الباحثة باختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة لكل منها.

(4 ـ 2): تحليل بيانات الدراسة

(4 . 2 . 1) أبعاد المتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني

لوصف وتحليل اثر الاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي واختبار الدور الوسيط للتدريب الالكتروني فقد عملت الباحثة إلى استخدام اختبار (T) لعينة مستقلة (One Sample t Test) للتعرف على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتحقق من معنوية فقرات الإستبانة وترتيبها من حيث الأهمية من وجهة نظر العاملين في دوائر الموارد البشرية في البنوك الإسلامية، وكما هي موضحة بالجداول (4 ـ 1) الخاص بمتغير الجذب الالكتروني، والجدول رقم (4 ـ 2) لمتغير الاختيار الالكتروني، والجدول رقم (4 ـ 3) لمتغير التقييم الالكتروني، كما تظهر الجداول التالية ترتيب فقرات الدراسة بحسب أهميتها من وجهة نظر العاملين في دوائر الموارد البشرية في البنوك الإسلامية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية. كما ستظهر الجداول مستوى الأهمية لكل فقرة بحسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وكما يلي:

أولا: **وصف إجابات عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمتغير الجذب الالكتروني**

جدول (4 ــ 1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لمتغير الجذب الالكتروني

ت	الجذب الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الالكتروني للبنك	4.06	0.551	15.628	0.000	3	مرتفع
2	يستخدم البنك الوسائل التكنولوجية الحديثة كمصدر من المصادر الأساسية للتوظيف في البنك	3.87	0.832	8.577	0.000	6	مرتفع
3	يساهم الاستقطاب الالكتروني على بناء قاعدة بيانات نموذجية لطلبات التوظيف	4.12	0.850	10.708	0.000	1	مرتفع
4	يساعد الاستقطاب الالكتروني في جذب موظفين دوي كفاءات عالية	4.10	0.843	10.652	0.000	2	مرتفع
5	يمكن الاستقطاب الالكتروني من جذب الأفراد المأهلين الذين يتعذر الوصول إليهم بالطرق التقليدية	3.98	0.919	8.699	0.000	5	مرتفع

6	يساهم الاستقطاب الالكتروني في عملية تسهيل الوصول إلى مرشحين مؤهلين للوظيفة الشاغرة	4.01	0.813	10.141	0.000	4	مرتفع
	جميع فقرات الجذب الالكتروني	4.02	0.494	16.871	0.000		

قيمة (t) الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.00). تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

يوضح الجدول رقم (4 ــ 1) إجابات عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة الرئيسة (الاستبانة) المتعلقة بفقرات المتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني والخاصة ببعد الجذب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.878– 4.121) وبمتوسط كلي مقداره (4.027) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المرتفع لإجابات عينة الدراسة على متغير الجذب الالكتروني، إذ جاءت في المرتبة الأولى فقرة " يساهم الاستقطاب الالكتروني على بناء قاعدة بيانات نموذجية لطلبات التوظيف" بمتوسط حسابي بلغ (4.121) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.027)، وانحراف معياري بلغ (0.850)، وحصلت فقرة "يساعد الاستقطاب الالكتروني في جذب موظفين دوي كفاءات عالية" على المرتبة الثانية" ثم تبعتها من حيث الأهمية فقرة "يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الالكتروني للبنك"، أما فقرة "يستخدم البنك الوسائل التكنولوجية الحديثة كمصدر من المصادر الأساسية للتوظيف في البنك" على المرتبة السادسة والأخيرة وبمتوسط حسابي (3.878) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (4.027) وبانحراف معياري مقداره (0.832) وترى الباحثة ان الاستقطاب الالكتروني ساهم في جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول إليهم بالطرق التقليدية، كما ساهم الاستقطاب الالكتروني وفي تسهيل عملية الوصول

إلى المرشحين المؤهلين للوظيفة الشاغرة بأفضل الطرق واقل التكاليف، إذ أن كلفة الإعلان عن الوظائف الشاغرة على الموقع الالكتروني للبنك أوفر بكثير من النشر بالصحف اليومية، كما أن الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي ساهم في كسر القيود الجغرافية.

2: وصف إجابات عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمتغير الاختيار الالكتروني

جدول (4 ــ 2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لمتغير الاختيار الالكتروني

ت	الاختيار الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
7	توفر عملية الاختيار الالكتروني ميزة تفاعلية لإدارة الموارد البشرية للبنك.	3.98	0.813	9.839	0.000	1	مرتفع
8	يستخدم البنك المقابلات الالكترونية للاختيار من بين المرشحين للوظيفة الشاغرة.	3.48	0.827	4.761	0.000	6	متوسط
9	تساهم عملية الاختيار الالكتروني في تصنيف المرشحين المتقدمين للوظيفة.	3.75	0.878	7.009	0.000	3	مرتفع
10	تجري عملية ابلاغ المرشحين بنتائج تقسمهم الكترونيا.	3.57	1.124	4.161	0.000	4	متوسط
11	تتم عملية إبلاغ المرشحين بقرار تعيينهم الكترونيا.	3.51	1.112	3.761	0.000	5	متوسط

12	يعتمد البنك بشكل رئيسي على نتائج الاختبارات الالكترونية في اتخاذ قرار التعيين.	3.48	1.205	3.267	0.000	5	متوسط
13	تتيح عملية الاختيار الالكتروني الشفافية أمام جميع المرشحين للوظيفة الشاغرة.	3.93	0.874	8.723	0.000	2	مرتفع
	جميع فقرات الاختيار الالكتروني	3.67	0.579	9.502	0.000		

قيمة (t) الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.00). تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

يشير الجدول السابق رقم (4 – 2) الى إجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بقياس المتغير المستقل الاختيار الالكتروني في البنوك الإسلامية موضوع البحث، حيث تراوح المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المتغير بين (3.484 و 3.984) وبمتوسط حسابي كلي لجميع الفقرات (3.677) على مقياس ليكرت الخماسي، حيث تشير هذه الإجابات الى المستوى المرتفع لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المتغير بشكل عام، وقد حازت الفقرة "توفر عملية الاختيار الالكتروني ميزة تفاعلية لإدارة الموارد البشرية للبنك" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.984) وهذا المتوسط يزيد عن المتوسط الحسابي العام والبالغ (3.677)، ثم تلتها بعد ذلك " تتيح عملية الاختيار الالكتروني الشفافية أمام جميع المرشحين للوظيفة الشاغرة" من حيث الأهمية، في حين حصلت فقرة "يستخدم البنك المقابلات الالكترونية للاختيار من بين المرشحين للوظيفة الشاغرة" على المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.484) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ (3.677) وبانحراف معياري (0.813) اما المتوسط الحسابي لجميع إجابات عينة الدراسة على فقرات متغير الاختيار الالكتروني فقد كان مرتفعا بشكل عام

وبمتوسط حسابي (3.677)، مما يشير الى حرص البنوك الإسلامية في الأردن إلى توظيف تكنولوجيا المعلومات لتحقيق غاياتها وأهدافها لما للتعامل الالكتروني من فوائد كثيرة مرتبطة بالنفقات، كما ان الاعتماد على الوسائل التكنولوجية يتيح للمرشحين بإشغال الوظائف شعور بالراحة والثقة بعدالة وسلامة الإجراءات التي يتبعها البنك في عمليات التوظيف.

3: وصف إجابات عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المتعلقة بمتغير التقييم الالكتروني

جدول (4 ـــ 3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t لمتغير التقييم الالكتروني

ت	التقييم الالكتروني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
14	يتم تقييم الموظفين المرشحين الكترونيا.	2.95	1.101	0.335	0.739	5	متوسط
15	يتم ابلاغ الموظف المؤهل عن نتيجة أداءه الكترونيا.	3.16	1.235	1.096	0.277	4	متوسط
16	يوفر نظام تقييم الأداء الالكتروني قاعدة بيانات حول الموظفين.	3.40	1.136	2.924	0.005	3	متوسط
17	يساعد تقييم الأداء الالكتروني إشراك عدة جهات في عملية التقييم.	3.56	1.151	3.954	0.000	2	متوسط
18	تتم عملية التقييم الالكتروني خلال جميع مراحل التوظيف الالكتروني.	3.57	1.137	4.112	0.000	1	مرتفع
	جميع فقرات التقييم الالكتروني	3.33	0.904	2.993	0.004		

قيمة (t) الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.00). تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

يظهر الجدول (4- 3) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بمتغير التقييم الالكتروني حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (2.95- 3.57) بمتوسط كلي مقداره (3.33) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المتوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة على متغير التقييم الالكتروني، وقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " تتم عملية التقييم الالكتروني خلال جميع مراحل التوظيف الالكتروني" بمتوسط حسابي بلغ (3.575) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.333)، بانحراف معياري بلغ (1.137). كما جاء متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرة " يساعد تقييم الأداء الالكتروني اشراك عدة جهات في عملية التقييم" بالمرتبة الثانية، أما فقرة " يتم تقييم الموظفين المرشحين الكترونيا." على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.95) هو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي وبانحراف معياري (1.101)، أما متوسط إجابات عينة الدراسة على كافة فقرات هذا المتغير فقد جاءت متوسطة مما يشير إلى ان عملية التقييم الالكتروني لم تنضج بعد في ممارسات الاستقطاب التي تقوم فيها ادارات الموارد البشرية في البنوك الإسلامية في الأردن، حيث أثبتت نتائج اختبار قيمة (T) المحسوبة للفقرة الأولى والثانية من فقرات هذا المجال انها اقل من قيمتها الجدولية حيث بلغت قيمة (T) الحسوبة لهاتين الفقرتين على التوالي (0.335) و (1.096) وهي اقل من قيمتها المحسوبة عند مستوى المعنوية المعتمدة والبالغة (2.00) ما يؤكد الفرضية العدمية التي تشير الى عدم معنوية هذه الفقرات من وجهة نظر العاملين في دوائر الموارد البشرية في البنوك الإسلامية.

(4 . 2 . 2) المتغير الوسيط التدريب الالكتروني.

لوصف وتحليل أبعاد المتغير الوسيط التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية في الأردن، فقد استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T) لعينة مستقلة للتحقق من معنوية الفقرات وأهمية كل فقرة من الفقرات، كما هو موضح بالجدول (4 ــ 4)

وصف اجابات عينة الدراسة على فقرات المتغير الوسيط التدريب الالكتروني.

جدول (4 ــ 4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t للمتغير الوسيط التدريب الالكتروني

ت	تبني التدريب الالكتروني.	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
19	توفر عملية التدريب الالكتروني الجهد على البنك في عملية التدريب.	3.92	1.027	7.308	0.000	2	مرتفع
20	تتم عملية التدريب للموظفين الجدد باستخدام نظام المحاكاة الالكتروني.	3.80	0.845	7.718	0.000	4	مرتفع
21	يقوم البنك بتدريب الموظفين الجدد على استخدام الحاسوب في إعمالهم.	4.10	0.978	9.181	0.000	1	مرتفع
22	يساهم التدريب الالكتروني	3.86	0.990	7.083	0.000	3	مرتفع

	في خفض نفقات التدريب.						
23	التدريبات الالكترونية المعدة من قبل البنك تحاكي واقع عمل البنك.	3.60	1.050	4.686	0.000	5	مرتفع
24	يستند التدريب الالكتروني إلى إستراتيجية عمل محكمة.	3.54	0.931	4.759	0.000	6	متوسط
	جميع فقرات التدريب الالكتروني.	3.80	0.722	9.090	0.000		

قيمة (t) الجدولية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) (2.00). تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

يبين الجدول رقم (4-4) والخاص بإجابات أفراد عينة الدراسة حول فقرات المتغير الوسيط التدريب الالكتروني أنها جاءت جميعها مرتفعة حيث تراوح متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة بين (3.54 – 4.10)، وبمتوسط كلي مقداره (3.808)، حيث جاءت الفقرة " يقوم البنك بتدريب الموظفين الجدد على استخدام الحاسوب في أعمالهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.106) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام لهذا المتغير وبانحراف معياري (0.978)، فيما حصلت إجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرة المتعلقة " يستند التدريب الالكتروني إلى إستراتيجية عمل محكمة" على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.545)، وبانحراف معياري مقداره (0.931)، وعلى الرغم من أن هذه الفقرة حصلت على المرتبة الأخيرة إلا أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على هذه الفقرة كانت متوسطة الأهمية. هذا وترى الباحثة أن درجة الموافقة

التي ابدأها أفراد عينة الدراسة على فقرات المتغير الوسيط التي جاءت معظمها مرتفعة مما يشير إلى اهتمام البنوك الإسلامية بالتدريب الالكتروني.

(4 . 2 . 3) فقرات المتغير التابع الالتزام التنظيمي.

لوصف وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المتغير التابع الالتزام التنظيمي، فقد استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (T) لعينة مستقلة للتحقق من معنوية الفقرات وأهمية كل فقرة، كما قامت الباحثة بترتيب إجابات أفراد العين على فقرات هذا المتغير بحسب أهميتها وكما هو موضح بالجدول رقم (4 ــ 5)

1: وصف إجابات عينة الدراسة على فقرات المتغير التابع الالتزام التنظيمي

جدول (4 ــ 5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t للمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

ت	الالتزام التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t" المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
25	اعتقد ان ترك العمل الحالي دون مبرر تصرف غير أخلاقي.	4.045	0.951	8.925	0.000	1	مرتفع
26	اعتقد ان الاستمرار في وظيفة واحدة مدى الحياة افصل للموظف.	3.469	1.098	3.474	0.001	8	متوسط
27	انا لن اترك شركتي حاليا لدي شعور بالالتزام تجاه زملائي.	3.757	0.945	6.509	0.000	4	مرتفع
28	استمر في عملي حتى لو كان لي رغبة بتركه.	3.545	1.010	4.386	0.000	6	متوسط

29	اشعر ان ترك عملي يسبب لي عدة مشاكل (شخصية او نفسية او اقتصادية).	3.530	0.948	4.544	0.000	7	متوسط
30	من الصعوبة ترك عملي بغض النظر عن الأسباب الوظيفية.	3.681	0.844	6.562	0.000	5	مرتفع
31	اعتبر نفسي على درجة عالية من الالتزام اتجاه العمل.	3.954	0.830	9.334	0.000	2	مرتفع
32	ارتباطي بعملي بدوافع ذاتية.	3.893	0.946	7.671	0.000	3	مرتفع
جميع فقرات المتغير التابع		3.734	0.592	10.081	0.000		

قيمة (t) الجدولية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) (2.00). تم حساب قيمة (t) الجدولية بالاستناد إلى الوسط الافتراضي للفقرة والبالغ (3).

يبين الجدول رقم (4–5) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمتغير التابع الالتزام التنظيمي حيث تراوح متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المتغير بين (3.469–4.045) وبمتوسط كلي مقداره (3.734) على مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير إلى المستوى المرتفع لإجابات العينة المبحوثة على فقرات الالتزام التنظيمي، وقد جاء في المرتبة الأولى فقرة " اعتقد ان ترك العمل الحالي دون مبرر تصرف غير أخلاقي" بمتوسط حسابي بلغ (4.045) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات والبالغ (3.734) وانحراف معياري بلغ (0.951) فيما حصلت الفقرة " اعتقد ان الاستمرار في وظيفة واحدة مدى الحياة افصل للموظف" على المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.469) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي وبانحراف معياري (1.098). وبشكل عام تراوحت جميع إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الالتزام التنظيمي بين المتوسطة والمرتفعة وذلك استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي.

(4 ــ 3): تحليل مدى ملائمة البيانات لاختبار فرضيات الدراسة

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة قامت الباحثة بإجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، إذ تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity باستخدام معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) واختبار التباين المسموح فيه Tolerance لكل متغير من متغيرات الدراسة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين المسموح فيه (VIF) للقيمة (10). وأن يكون التباين المسموح فيه Tolerance أكبر من (0.05).والجدول رقم (4 ــ 6) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول (4 ــ 6)

نتائج اختبار تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء

ت	المتغيرات المستقلة الفرعية	VIF	Tolerance
1	الجذب الالكتروني	1.154	8670.
2	الاختيار الالكتروني	1.450	0.689
3	التقييم الالكتروني	1.278	0.783

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (4 – 6) عدم وجود تداخل خطي متعدد Multicollinearity بين أبعاد المتغير المستقل (الاستقطاب الالكتروني)، وإن ما يؤكد ذلك قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) للأبعاد المتمثلة بـــ (الجذب الالكتروني، والاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) والبالغة (1.154؛ 1.450 ؛ 1.278) على التوالي والتي تقل عن (10). كما

يتضح أن قيم اختبار التباين المسموح فيه (Tolerance) كانت على التوالي (0.867، 0.689، 0.783) وهي جميعها أكبر من (0.05)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

(4 ـ 4): اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بإبعاده مجتمعة (الجذب الالكتروني، والاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple regression) لكون هذه الفرضية تبحث في اثر جميع أبعاد المتغير المستقل مجتمعة (الاستقطاب الالكتروني) على متغير تابع واحد هو الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن، وقد ظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (4-7)

جدول رقم (4-7)

اختبار الفرضية الرئيسة الاولى

الفرضية	الفرضية	R	R^2	Adjusted R^2	Beta	t	P-Value
الرئيسة الأولى	اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية في الأردن	0.216	0.047	0.032	0.216	4.822	0.000

درجة الحرية (n-1) = 65 مستوى الحرية (0.05) قيمة t الجدولية (2.00)

يشير الجدول رقم (4-7) إلى نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى التي يمكن التعبير عنها رياضيا بالمعادلة التالية $(Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i)$ ولفحص مقدار الاختلاف في المتغير التابع عن

المتغير المستقل ($H_0: \beta_1= 0 \quad H_A: \beta_1 \neq 0$) ومن الجدول السابق نجد أن قيمة (T) المحسوبة (4.822) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) والمساوية (2.00)، كما ان قيمة P-Value كانت (0.000) وهي اقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي. وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية في الأردن، وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع ما توصلت إليه دراسة (فريج، 2016) والعديد من الدراسات السابقة.

الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بإبعاده المتمثلة في (الجذب الالكتروني، الاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) في الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression) لكون هذه الفرضية تبحث في اثر مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع وقد ظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (4-8)

جدول (4 ــ 8)

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى

الفرضية الفرعية	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	T	P-Value	قيمة β	قيمة Beta	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)
الأولى	الجذب الالكتروني	الالتزام التنظيمي	6.715	0.000	390.3	5440.	12.757	0.000	0.385	0.148
الثانية	الاختيار الالكتروني		7.089	0.003	3790.	3670.				
الثالثة	التقييم الالكتروني		5325.	0.000	0.579	0.438				

درجة الحرية (n-1) = 65 مستوى الحرية (α≤0.05) قيمة t الجدولية (2.00)

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجذب الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنـــوك الإســـلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية (α≤0.05)

من الجدول السابق رقم (4 – 8) نجد أن قيمة العلاقة بين عناصر المتغير المستقل مجتمعة والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) كانت ايجابية حيث بلغت قيمة العلاقة (R) (0.385)، كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.148) الذي يشير إلى قيمة التغير في المتغير التابع نتيجة التغير في المتغير المستقل، وبالإشارة إلى نتائج الجدول رقم (4–8) والمتضمن نتائج اختبار الفرضية الأولى وما انبثق عنها من فرضيات فرعية، وبالرجوع إلى النتائج الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى والمشار اليها في الجدول السابق نجد أن قيمة (**β**) قد بلغت (0.339) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.454)، فيما بلغت قيمة (T) المحسوبة والبالغة (6.715) هي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) والمساوية ل (2.00) وان قيمة مستوى المعنوية المشاهد P–Value

مساوي إلى (0.000) وهو أقل من قيمة المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة مما يعني **رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر دال إحصائيا للجذب الالكتروني على الالتزام التنظيمي، وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود اثر دال إحصائيا للجذب الالكتروني في الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن،** وترى الباحثة ان هذه النتيجة تأتي منسجمة مع الواقع العملي إذ يعتبر الجذب الالكتروني من أهم العوامل التي تساهم في تحسين نوعية الموارد البشرية العاملة في البنوك الإسلامية وذلك نظرا لموضوعية الاختيار بحيث يتم التعامل مع طلبات التوظيف الكترونيا بحيث يتم اختيار المرشحين الذين تنطبق عليهم شروط إشغال الوظائف بعيدا عن اي شكل من أشكال التحيز في عمليات التوظيف، كما ان الجذب الالكتروني يساهم في توفير دماء جديدة في البنوك الإسلامية، ويعمل على إذكاء وروح المنافسة بين المتقدمين لإشغال الوظائف، وتوفير الكفاءات المتميزة الآمر الذي سيؤدي في النهاية الى تحسين نوعية الموارد البشرية العاملة في البنوك الإسلامية واستقرار المورد البشري وتخفيف مشكلات العمل المرتبطة بالاختيار غير الموضعي مثل ضعف الانتماء والالتزام وزيادة معدلات دوران العاملين.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنوك الإســـلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

وبالعودة إلى نتائج الجدول رقم (4–8) لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي يمكن التعبير عنها رياضيا بالمعادلة التالية: ($Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$) ولفحص مقدار الاختلاف في المتغير التابع عن المتغير المستقل (H_0: β_1=0 HA: $\beta_1 \neq 0$) ومن الجدول السابق رقم (4–8) نجد أن قيمة **(β)** قد بلغت (0.379) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.367). كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.089) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) والمساوي ل (2.00)، **وهذا يعني رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر دال إحصائيا للاختيار الالكتروني في البنوك الإسلامية، وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود اثر دال إحصائيا للاختيار الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن**، ومما يؤكد هذه النتيجة قيمة (P–Value) التي بلغت (0.000) وهي اقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمد في هذه الدراسة، ولعل الباحثة تجتهد في تفسير هذه النتيجة بان الاعتماد على التقنيات المرتبطة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية مثل الاختيار الالكتروني يساهم في تحسين نوعية الموارد البشرية العاملة في البنوك الإسلامية الآمر الذي انعكس على مدى رضاء العاملين عن الاعمل وبالتالي زيادة مستوى التزام العاملين في البنوك الإسلامية موضوع الدراسة،

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتقييم الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنـــوك الإســـلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

من الجدول السابق رقم (4 – 8) الذي تم فيه اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة ولدى اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي تبحث في اثر التقييم الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية في الأردن، فقد تبين أن قيمة (**β**) قد بلغت (0.438) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.579) وهي دالة إحصائيا حيث يؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (5.325) وهي أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى الدلالة (0.05) والمساوية (2.00) كما ونجد أن قيمة (P-Value. = 0.000) وهي أقل من قيمة المعنوية المعتمدة **في هذه الدراسة، وعليه ترفض الفرضية العدمية التي تشير الى عدم وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتقييم الالكتروني على الالتزام التنظيمي،، ونقبل الفرضية البديلة التي تشير الى وجود اثر دال للتقييم الالكتروني في الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية.** وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (Sufian, 2015)

الفرضية الرئيسة الثانية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بإبعاده مجتمعة (الجذب الالكتروني، والاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية استخدمت الباحثة تحليل الانحدار البسيط (Simple regression) لكون هذه الفرضية تبحث في اثر جميع أبعاد المتغير المستقل مجتمعة (الاستقطاب الالكتروني) على متغير تابع واحد هو التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن، وقد ظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (4-9)

جدول رقم (4-9)

اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

الفرضية	الفرضية	R	R^2	Adjusted R^2	قيمة β	قيمة Beta	T	P-Value
الرئيسة الأولى	اثر الاستقطاب الالكتروني على التدريب الالكتروني	0.198	0.039	0006	0.150	0.198	4.614	0.000

درجة الحرية (n-1) = 65   مستوى الحرية (0.05)   قيمة t الجدولية (2.00)

يوضح الجدول (4 – 9) نتائج تحليل أثر المتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني بكافة أبعاده مجتمعة (الجذب الالكتروني، الاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) على المتغير الوسيط التدريب الالكتروني. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بأبعاده مجتمعة عل التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغ معامل الارتباط (R) (0.198) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (0.039)، أي أن ما قيمته (0.039) من التغيرات في التدريب الالكتروني في

البنوك الإسلامية ناتج عن التغير في أبعاد الاستقطاب الالكتروني، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (4.614) وهي دالة إحصائيا حيث أنها اكبر من قيمة (T) الجدولية عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$). كما بلغت قيمة **(β)** قد بلغت (0.150) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.198)، وبناء على ذلك **ترفض الفرضية العدمية (الصفرية)، وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى:وجود أثر دال إحصائيا للجذب الالكتروني على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)**. وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع ما توصلت إليه دراسة (السناني، 2015).

الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بإبعاده المتمثلة في (الجذب الالكتروني، الاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية فقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression) لكون هذه الفرضية تبحث في اثر مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع وقد ظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (4-10)

جدول (4 ــ 10)

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية

الفرضية الفرعية	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	T	P-Value	قيمة β	قيمة Beta	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)
الأولى	الجذب الالكتروني	التدريب الالكتروني	8.998	0.000	3540.	0.446	16.646	0.000	0.495	0.245
الثانية	الاختيار الالكتروني		6.003	0.003	3860.	4820.				
الثالثة	التقييم الالكتروني		256.7	0.000	0.402	0.398				

درجة الحرية (n-1) = 65 مستوى الحرية (α≤0.05) قيمة t الجدولية (2.00)

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجذب الالكتروني على التدريب الالكتروني في البنوك الإســـلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية (α≤0.05)

من الجدول السابق رقم (4 – 10) نجد أن قيمة العلاقة بين عناصر المتغير المستقل والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) كانت ايجابية حيث بلغت قيمة العلاقة (R) (0.495)، كانت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.245) الذي يشير إلى قيمة التغير في المتغير التابع نتيجة التغير في المتغير المستقل، وبالإشارة إلى نتائج الجدول رقم (4–10) والمتضمن نتائج اختبار الفرضية الأولى وما انبثق عنها من فرضيات فرعية، وبالرجوع إلى النتائج الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى والمشار اليها في الجدول السابق نجد أن قيمة (**β**) قد بلغت (0.354) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.446) وهي دالة إحصائيا حيث يؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (8.998) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) والمساوية ل (2.00) وان قيمة مستوى المعنوية المشاهد P–Value مساوي إلى (0.000) هو أقل من قيمة المعنوية المعتمدة في هذه

الدراسة مما يعني **رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر دال إحصائيا للجذب الالكتروني في التدريب الالكتروني، وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود اثر دال إحصائيا للجذب الالكتروني في التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن**، وترى الباحثة أن هذه النتيجة تأتي منسجمة مع الواقع العملي وكذلك منسجمة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (فريج، 2015) التي بحث في اثر الاستقطاب الالكتروني في أداء العاملين.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاختيار الالكتروني على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

وبالعودة إلى نتائج الجدول رقم (4−10) لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي يمكن التعبير عنها رياضيا بالمعادلة التالية: ($Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$) ولفحص مقدار الاختلاف في المتغير التابع عن المتغير المستقل ($H_0: \beta_1=0$ $HA: \beta_1 \neq 0$) ومن الجدول السابق رقم (4−10) نجد أن قيمة (**β**) قد بلغت (0.385) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.482) وهي دالة إحصائيا حيث يؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة التي بلغت (6.003) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى المعنوية المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) والمساوي ل (2.00)، **وهذا يعني رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر دال إحصائيا للاختيار الالكتروني في التدريب الالكتروني البنوك الإسلامية، وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود اثر دال إحصائيا للاختيار الالكتروني على على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن**، ولعل الباحثة تجتهد في تفسير هذه النتيجة بان أنظمة المعلومات المحوسبة في البنوك الإسلامية هي كالنظام الذي يتكون من مجموعة من الأجزاء والتي يكمل بعضها بعض.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتقييم الالكتروني على على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

بالعودة إلى نتائج الجدول رقم (4–10) ولاختبار الفرضية الفرعية الثالثة والتي يمكن التعبير عنها رياضيا بالمعادلة التالية: ($Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$) ولفحص مقدار الاختلاف في المتغير التابع عن المتغير المستقل ($H_0: \beta_1 = 0 \quad H_A: \beta_1 \neq 0$) ومن الجدول السابق رقم (4–10) نجد أن قيمة (**β**) قد بلغت (0.402) فيما بلغت قيمة (Beta) (0.398) وهي دالة إحصائيا حيث يؤكد ذلك قيمة (T) المحسوبة التي بلغت (7.256) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية المعتمدة ($\alpha \leq 0.05$). والبالغة (2.00) كما أن قيمة (P–Value) وجدت اقل من مستوى المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة (0.000)، **وهذا يعني رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر دال إحصائيا للتقييم الالكتروني على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية، وقبول الفرضية البديلة، أي أن التقييم الالكتروني له تأثير معنوي على التدريب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن** ، وترى الباحثة أن هذه النتيجة تنسجم مع الواقع العملي اذ عملية التقييم احد المتطلبات الأساسية لتحديد برامج التدريب الالكترونية التي يحتاج إليها الموظفين العاملين في البنوك الإسلامية.

الفرضية الرئيسة الثالثة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنوك الاسلامية العاملة في الاردن وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple regression) لكون هذه الفرضية تبحث في متغير مستقل على متغير تابع حيث يبين الجدول التالي نتائج اختبار هذه الفرضية في الجدول رقم (4-11)

جدول رقم (4-11)

اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة

الفرضية	الفرضية	R	R^2	Adjusted R^2	قيمة β	قيمة Beta	F	T	P-Value
الرئيسة الأولى	اثر التدريب الالكتروني على الالتزام التنظيمي	0.68	0.48	0.471	0.521	0.68	98.86	11.21	0.000

درجة الحرية (n-1) = 65   مستوى الحرية (0.05)   قيمة t الجدولية (2.00)

يوضح الجدول (4-11) لاختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي يمكن التعبير عنها رياضيا بالمعادلة التالية: ($Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$) ولفحص مقدار الاختلاف في المتغير التابع الالتزام التنظيمي عن متغير التدريب الالكتروني (H_0: $\beta_1=0$ HA: $\beta_1 \neq 0$) فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط في الجدول رقم (4-11) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للتدريب الالكتروني على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن، حيث بلغ معامل الارتباط (R) (0.68) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد(R^2)، فقد بلغ (0.48)، أي أن ما قيمته (0.48) من التغيرات في الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية ناتجة عن التغير في التدريب الالكتروني، ويؤكد ذلك قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (98.86) وهي اكبر من قيمتها الجدولية

عند مستوى المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة والمساوية ($\alpha \leq 0.05$). كما ان قيمة مستوى الدلالة P-Vaue كانت مساوية (0.000) وهي اقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذه الدراسة وبناء على ذلك **ترفض الفرضية العدمية (الصفرية)، وتقبل الفرضية البديلة التي تشير إلى:وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب الالكتروني على الالتزام التنظيمي من وجهة نظر افراد عينة الدراسة العاملين في دوائر الموارد البشرية في البنوك الإسلامية** وتأتي هذه النتيجة لتعزز النتائج التي تم التوصل إليها في الفرضيات السابقة.

الفرضية الرئيسة الرابعة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني بإبعاده مجتمعة على الالتزام التنظيمي بوجود التدريب الالكتروني كمتغير وسيط وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية فقد استخدمت الباحثة تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج Amos Ver. 21 المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وذلك للتحقق من وجود الأثر المباشر والأثر غير المباشر للاستقطاب الالكتروني بأبعاده مجتمعة على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية وذلك من خلال الدور الوسيط للتدريب الالكتروني، وكما هو موضح بالجدول التالي (4-12)

جدول رقم (4-12)

اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة

نتائج اختبار تحليل المسار لبيان أثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي بوجود التدريب الالكتروني متغير وسيط

الفرضية الرئيسة الرابعة	Chi^2 المحسوبة	GFI	CFI	RMSEA	Direct Effect التأثير المباشر		Indirect Effect التأثير غير المباشر	قيمة T المحسوبة	Sig. مستوى الدلالة
اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي بوجود التدريب الالكتروني كمتغير وسيط	31.45	0.972	0.989	0.044	الاستقطاب الالكتروني	0.782	0.452	12.54	0.000
					التدريب الالكتروني	0.652		10.69	

RMSEA: الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي ويجب أن تقترب من الصفر.

GFI: مؤشر ملائمة الجودة ومن المفترض ان يقترب من الواحد صحيح.

CFI: مؤشر الموائمة المقارن ومن المفترض ان يقترب من الواحد صحيح.

يظهر الجدول السابق رقم (4-12) نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسة الرابعة والتي تشير الى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لعوامل للاستقطاب الالكتروني بأبعاده مجتمعة على الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية من خلال الدور الوسيط للتدريب الالكتروني في الاردن بوجود المتغير الوسيط، حيث بلغت قيمة مربع كاي (chi^2) المحسوبة (31.45) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وبلغت قيمة مؤشر ملائمة الجودة Goodness of Fit Index (GFI) (0.972)، وبلغت قيمة مؤشر الموائمة المقارن Comparative Fit Index (CFI) (0.989)، كما بلغت قيمة التأثير المباشر للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي في البنوك الاسلامية موضوع البحث (0.872)، وتؤكد هذه النتيجة وجود الأثر المباشر للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة التأثير المباشر للتدريب الالكتروني (0.652) ، الأمر الذي من شانه ان

يشكل تأثير للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن وبناء على ما سبق يتم رفض الفرضية العدمية التي تشير إلى عدم وجود اثر للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي بوجود التدريب الالكتروني كمتغير وسيط، وقبول الفرضية البديلة التي تشير الى وجود تأثير مباشر وغير مباشر للاستقطاب الالكتروني في الالتزام التنظيمي بوجود التدريب الالكتروني كمتغير وسيط.

الــفــصل الخامس

النتائج والتوصيات

(5– 1): النتائج

(5 – 2): التوصيات

(5 – 3): الدراسات المستقبلية

الــفــصل الخامس

النتائج والتوصيات

(5 ــ 1): النتائج

(5 ــ 1 ــ 1): النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى إجابات افراد عينة الدراسة على فقرات (الإستبانة) المتعلقة بالمتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني والخاصة ببعد الجذب الالكتروني في البنوك الإسلامية العاملة في الأردن، كانت مرتفعة وقد تراوح متوسط إجابات إفراد العينة على هذا المتغير بين (3.878− 4.121) بمتوسط كلي مقداره (4.027) على مقياس ليكرت الخماسي، وترى الباحثة ان هذا الآمر يشير إلى المستوى المرتفع الذي تبديه البنوك الإسلامية بموضوع الجذب الالكتروني والإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الالكتروني للبنك حيث أصبح الموقع الالكتروني هو وسيلة التفاهم والاتصال ما بين البنك وجمهور المتعاملين معه على اختلاف احتياجاتهم، والآمر الذي لا بد من الإشارة إليه أن الاستقطاب الالكتروني سهل عملية التواصل مع الراغبين في إشغال الوظائف ولم تعد الحدود الجغرافية تشكل عائقا أمام الراغبين بالتقدم لإشغال الوظائف الشاغرة، كما ساهم الاستقطاب الالكتروني في بناء قاعدة معلومات كبيرة عن الراغبين بإشغال الوظائف

2. بينت نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل (الاختيار الالكتروني) أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة تراوح بين 3.484 و 3.984) وبمتوسط حسابي لجميع الفقرات (3.677) على مقياس ليكرت الخماسي، وتشير هذه النتائج إلى المستوى المرتفع وترى الباحثة ان استخدام البنوك الإسلامية للاختيار الالكتروني والمقابلات الالكترونية يجعل المتقدمين لإشغال الوظائف يشعرون بالعدالة وشفافية الإجراءات في العالية في التعامل مع المرشحين لإشغال الوظائف، هذا وتشكل عملية الاختيار الالكتروني ميزة تفاعلية للبنوك الإسلامية مع الراغبين بإشغال الوظائف فيها

3. بينت نتائج التحليل الوصفي للبعد الثالث من أبعاد المتغير المستقل التقييم الالكتروني أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة جاءت مرتفعو حيث تراوحت بين (2.954– 3.575) بمتوسط كلي مقداره (3.33)، إذ تشير هذه النتيجة المستوى المتوسط لهذا المتغير إذ تشير هذه النتائج الى عدم اقتناع أفراد الدراسة بعمليات التقييم الالكتروني وان هذا الآمر مازال في بداياته في البنوك الإسلامية وإنها عملية لم تتضح بعد كما ترى الباحثة أن معالجة هذه القضية تحتاج الى نشر ثقافة التقييم الالكتروني

4. بينت نتائج التحليل الوصفي للمتغير الوسيط التدريب الالكتروني ان متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة نحو التدريب الالكتروني تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة حيث بلغت (3.545 – 4.106)، وبمتوسط كلي مقداره (3.808)، وترى الباحثة ان قيام البنوك الإسلامية بتدريب الموظفين الجدد على استخدام الحواسيب ومن ثم استخدام الحواسيب في عمليات التدريب الالكتروني على المهارات المرغوب إتقانها شكل إستراتيجية عمل محكمة بالنسبة للبنوك الإسلامية، وذلك نظرا لانخفاض تكاليف برامج التدريب الالكترونية من جهة ومن جهة أخرى مواكبة هذه البرامج التدريبية للتطورات المتسارعة في مجال

الصيرفة الإسلامية مثل برامج التدريب المتعلقة بالصكوك الإسلامية التي بدأ الترويج لها في الآونة الأخيرة.

5. بينت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالمتغير التابع الالتزام التنظيمي أنها تراوحت بين المتوسط والمرتفع حيث بلغت (3.469 -4.045) وبمتوسط كلي مقداره (3.734) على مقياس ليكرت مما يشير فيما اعتبر أفراد عينة الدراسة ان ترك العمل الحالي دون مبرر يعتبر تصرف غير أخلاقي، وقد ابدي أفراد عينة الدراسة ميلا متوسطا للموافقة على الفقرة التي جاءت لقياس رغبتهم بالاستمرار بالعمل في وظيفة واحدة مدى الحياة ولعل الباحثة تفسر ذلك برغبة العاملين في البحث عن أماكن عمل جديد أما لتحسين أوضاعهم وظروفهم المادية او لتنويع خبراتهم ومعارفهم بشكل مستمر،

(5 ــ 1 ــ 2): النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة

1. تشير نتائج الفرضية الرئيسة الأولى وما انبثق عنها من فرضيات فرعية إلى وجود اثر دال إحصائيا للاستقطاب الالكتروني بأبعاده مجتمعة والتي تمثلت في (الجذب الالكتروني، والاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) على الالتزام التنظيمي للموظفين العاملين في البنوك الإسلامية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وذلك عند مستوى معنوية ($P \leq$ 0.05) وتشير هذه النتيجة الى زيادة اهتمام البنوك الإسلامية في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وتوظيف التقنيات الحدوث في التعامل مع أنشطة إدارة الموارد البشرية مثل الجذب والاختيار والتقييم كما وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة فريج (2015)

2. تشير نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسة الثانية وما انبثق عنها من فرضيات فرعية والتي بحثت في اثر الاستقطاب الالكتروني بإبعاده (الجذب الالكتروني، والاختيار الالكتروني، والتقييم الالكتروني) على التدريب الالكتروني الى قبول الفرضية الرئيسة وما انبثق عنها من فرضيات حيث جاءت هذه النتيجة معززة لنتيجة الفرضية الرئيسة الأولى وما انبثق عنها من فرضيات فرعية، وتعزو الباحثة هذا الآمر الى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ساهمت في إلغاء الحدود بين إدارة الموارد البشرية وبقية الإدارات في المنظمة وعملت على تفهم احتياجات الموظفين من البرامج التدريبية وتنفيذها بأفضل الطرق واقل التكاليف.

3. طورت الفرضية الرئيسة الثالثة لتقيس اثر المتغير الوسيط (التدريب الالكتروني) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في البنوك الإسلامية مع ضبط كافة المتغيرات الأخرى وقد وجدت الباحثة ان هنالك تأثير معنوي للمتغير الوسيط (التدريب الالكتروني) على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.68) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R2 فقد بلغ (0.46). ولعل الباحثة تجتهد في تفسير هذه النتيجة بان اهتمام البنوك المتزايد في التدريب جاء نتيجة ادراك البنوك لأهمية التدريب كوسيلة لتحسين مستوى أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم وتحسين مستوى قدرات العاملين الفنية والسلوكية، حيث لم يعد ينظر للتدريب وسيلة مهمة جدا لمواكبة التطورات والتكيف مع المستجدات

4. طورت الفرضية الرئيسة الرابعة لتقيس الأثر المباشر والأثر غير المباشر للمتغير المستقل الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي من خلال التدريب الالكتروني كمتغير وسيط

حيث تم اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل المسار وقد وجدت الباحثة اثر مباشر للاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي بوجود التدريب الالكتروني كمتغير وسيط عند مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة.

(5. 2) التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكن للباحثة أن توصي بما يلي:

1. العمل على تطوير الأعمال الالكترونية في جميع وظائف البنوك الإسلامية وعدم الاكتفاء في التطبيقات المتعلقة بوظائف الموارد البشرية لما لهذا الآمر من انعكاسات ايجابية على تخفيض النفقات وزيادة الإنتاجية في البنوك الإسلامية .
2. الاستمرار في تطوير قدرات ومهارات العاملين في دوائر الموارد البشرية لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يعيشها العالم في الوقت الحالي.
3. في ضوء النتائج التي تم الوصل اليها في هذه الدراسة فان الباحثة توصي بالمزيد من الانفتاح على البنوك العالمية التي حققت انجازات عظيمة في التحول للأعمال الالكترونية من خلال إجراء المقارنات المرجعية Benchmarking كوسيلة للقياس والمقارنة والتعلم والتحسين.
4. لقد لاحظت الباحثة وأثناء جمعها لبيانات الدراسة قلة عدد العاملين في دوائر الموارد البشرية في بعض البنوك الإسلامية لذا فان الباحثة توصي بحل هذه المشكلة من خلال زيادة الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات كأحد المداخل لمعالجة المشكلة وهذه الخطوات من شأنها أن تسد العجز الذي تشكل بسبب هذا الأم

5. توسيع نطاق استخدام التكنولوجيا بعمل دوائر الموارد البشرية وتوظيف أحدث التقنيات الموجودة في مجال العمل والاستغناء عن الأعمال الورقية لمواكبة التطورات التي شهدها العامل في الآونة الأخيرة.

(5 – 3) الدراسات المستقبلية

بالإشارة إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فان الباحثة توصي بما يلي:

1. إجراء المزيد من الدراسات على اثر الاستقطاب الالكتروني في التخفيف من معدل دوران العاملين في البنوك الإسلامية، حيث تعتبر مشكلة دوران العاملين من المشكلات الكبيرة التي تواجه المنظمات بشكل عام والبنوك بشكل خاص.
2. إجراء دراسة مقارنة تضم متغيرات الدراسة الحالية بين البنوك الإسلامية والبنوك التقليدية للتعرف على واقع الممارسة والتطبيق للأعمال الالكترونية في مجال أنشطة دوائر الموارد البشرية.

3. إجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة في قطاعات حيوية أخرى مثل قطاع التعليم العالي كالجامعات والمعاهد والكليات واقترح أن يتم تغيير المتغير الوسيط كي يصبح التمكين بدلا من التدريب الالكتروني

4. إجراء المزيد من الدراسات على أنشطة دوائر الموارد البشرية في كافة القطاعات الاقتصادية في الأردن وذلك للتعرف على واقع واحتياجات الموارد البشرية والعمل على تحسين وتطوير مستوى معرفة الموارد البشرية الأردنية، إذ تعتبر الموارد البشرية هي المورد الأهم وهي الميزة التنافسية في ظل ضعف الموارد أللاقتصادية والإمكانيات الأخرى.

قائمة المراجع:أولاً:

المراجع العربية:

- أبو العلا، رانيا محمد (2009). دراسة تحليليه بعنوان "تقييم الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية". رسالة ماجستير جامعة المنصورة، مصر.

- إطميزي ، جميل أحمد (2007) . التدريب الإلكتروني: رؤية مستقبلية للتدريب في فلسطين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية : "نوعية التعليم في فلسطين: . واقع وطموحات وتحديات"، رام الله، خلال الفترة من 16 و 17 ديسمبر-كانون أول 2007

- الجميلي, مخلص شياع (2012). "العوامل المؤثرةفي الإلتزام التنظيمي", مجلة جامعة الانبارللعلوم الإقتصادية و الإدارية, مجلد(4) .9,293-304

- جهاد فريج ,(2016), أثر الإستقطاب الإلكتروني على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير , جامعة الشرق الأوسط

- حسن ، شوقي محمد (2009) . التدريب الإلكتروني و تنمية الموارد البشرية ، مجلة التعليم الإلكتروني

11 - 10 ، 4 .

- الزنبقي . حنان سليمان (2011) . التدريب الإلكتروني ، الطبعة الأولى. عمّان ، الأردن : دار المسيرة .

- السعادات ، خليل إبراهيم (2009) . إمكانية التدريب باستخدام تقنيات التعليم عن بعد دراسة ميدانية.

- الفضلي، فضل صباح(1997 م) (علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموجرافية).الإدارة العامة، معهد الإدارة العامةالرياض، المجلد(37)، العدد(11)، ص 75.

-القحطاني،(2011). التدوير الوظيفي ومدى اسهامه في التنمية البشرية. الرياض: جامعة نايف للعلوم الامنية.

- المعشر، زياد و الهيتي، صلاح الدين (2010) دراسة تحليليه بعنوان "تأثير الاستقطاب والبقاء على الأداء الوظيفي في وظائف الإدارة العليا". جامعة مؤته.

-المغربي ، عبد الفتاح عبد الحميد ،(إدارة الموارد البشرية)،المكتبة العصرية بالمنصورة ، مصر ، 2001 م ، ص137.

- الموسوي ، علي شرف (2010) . التدريب الإلكتروني و تطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي ، ورقة بحثية مقدمة للندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم و التدريب ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية ، قسم تقنيات التعليم ، .خلال فترة 14 ابريل 2010 .

عبدالباري درة، و زهير الصباغ, (2008)" إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى الأردن ،عمان،دار وائل للنشر.

عبدالباري درة، و زهير الصباغ, (2008)" إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى الأردن ،عمان،دار وائل للنشر.

عبدالحسين, باسم (2002) : أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية – لأراء عينة من موظفي البيئة العامة لمسدود والخزانات, مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية, العدد 31, 280 257

سالم، مؤيد، صالح، عادل، إدارة الموارد البشرية، (إربد، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع،)٢٠٠٢

ضلاعين , نجم العزاوي : العوامل المؤثرة على الإستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية.

فلمبان, ايناس فؤاد نوادي (2009), الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي , رسالة ماجستير ,جامعة أم القرى, قلة, السعودية.

محمد بن غالب العوفي ،(2005)،(الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي)،رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا،جامعة نايف العربية.

– الهيتي، خالد عبد الرحيم، "إدارة الموارد البـشرية– مـدخل اسـتراتيجي"، عمـان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2003.

ثانياَ المراجع الأجنبية :

- Afshar,Z.(2014). E-Recruitment in Iranian Bank and Insurance industry,new marketing research journal, special issue, 69-78

-Anna B. Holm (2009).The Effect of E-recruitment On the Recruitment Process. International Journal of Engineering and Advanced Technology,1(2

- Chatman, J.A. (1991), "Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms", Administrative Science Quarterly, Vol. 36 No. 3, pp. 459-484

-David Yoon Kin Tong, (2009),"A study of e-recruitment technology adoption in Malaysia", Industrial Management & Data Systems, Vol. 109 Iss 2 pp. 281 – 300

-Dhamija, P.(2012). E-Recruitment: A Roadmap Towards E-Human Resource Management, International Refereed Research Journal, 3(2).

-DeCenzo, D. A. and Robbins, S. P.2005. Fundamentals of human resource management, 8th edition, John Wiley Sons, Inc

- Galanaki, E. (2002), " The decision to recruit online: adescriptive study", career development international, vol. 7 no.4, pp. 243-51

- Kaur, P. (2015). E-recruitment: A conceptual study. International Journal of Applied Research; 1(8), P 78-82

- Lievens, F., van Dam, K. and Anderson, N. (2002), "Recent trends and challenges in personnel selection", Personnel Review, Vol. 31 No. 5, pp. 580-601

-Taghrid Sufian,(2015)" The Effect of human resources practices on organizational commitment: a Jordanian study".

- Patrick L. O'Halloran, (2012),"Performance pay and employee turnover", Journal of Economic Studies, Vol.39 Iss 6 pp. 653 – 674

الملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم



تنوي الطالبة بإجراء دراسة بعنوان "أثر الإستقطاب الإلكتروني على الإلتزام التنظيمي: إختبار الدور الوسيط للتدريب الإلكتروني"(دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية) كمتطلب للحصول على درجة الماجستير و عليه يرجى التكرم بتعبئة الإستبيان المرفق مع العلم بأن هذه البيانات سوف يتم إستخدامها لغاية البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الطالبة : لمياء عدنان جبارة

المشرف : د. هبة ناصر الدين

أولا : معلومات عامة

1) النوع الإجتماعي:

○ ذكر ○ أنثى

2) الفئة العمرية:

○ من 22–30 سنة ○ من 31–39 سنة ○ من 40–49 سنة ○ 50 فأكثر

3) المؤهل العلمي:

○ دبلوم فأقل ○ بكالوريوس ○ دراسات عليا

4) الدخل السنوي

○ أقل من 4000 ○ بين 4000 و 9000 ○ بين 9001 و 12000 ○ أكثر من 12000

5) اسم البنك: ....

ثانياً: محاور الاستبانة وفقراتها:

#	العــــــبـــــــارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
(الج							
1	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الإلكتروني للبنك						
2	يستخدم البنك الوسائل التكنولوجية الحديثة كمصدر من المصادر الاساسية للتوظيف في البنك .						
3	يساهم الإستقطاب الإلكتروني على بناء قاعدة بيانات نموذجية لطلبات التوظيف.						
4	يساعد الإستقطاب الإلكتروني في جذب موظفين ذو كفاءات عالية						
5	يمكن الإستقطاب الإلكتروني من جذب الأفراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول اليهم بالطرق التقليدية						
6	يساهم الإستقطاب الإلكتروني في عملية تسهيل الوصول الى مرشحين مؤهلين للوظيفة الشاغرة						
	(الاختيار الالكتروني)						
7	توفر عملية الاختيار الإلكتروني ميزة تفاعلية لإدارة الموارد البشرية للبنك.						
8	يستخدم البنك المقابلات الإلكترونية للإختيار من بين المرشحين للوظيفة الشاغرة.						
9	تساهم عملية الإختيار الإلكتروني في تصنيف المرشحين المتقدمين للوظيفة الشاغرة حسب الأفضل.						

10		تجري عملية إبلاغ المترشحين بنتائج تقيمهم إلكترونيا						
11		تتم عملية إبلاغ المترشحين بقرار تعيينهم إلكترونيا						
12		يعتمد البنك بشكل رئيسي على نتائج الإختبارات الإلكترونية في إتخاذ قرار التعيين						
13		تتيح عملية الاختيار الالكتروني الشفافية امام جميع المرشحين للوظيفة الشاغرة.						
	(التقييم الالكتروني)							
14		يتم تقييم الموظفين المرشحين إلكترونيا						
15		يتم ابلاغ الموظف المؤهل عن نتيجة اداءه الكترونيا						
16		يوفر نظام تقييم الاداء الإلكتروني قاعدة بيانات حول الموظفين						
17		يساعد تقييم الاداء الإلكتروني إشراك عدة جهات في عملية التقييم						
18		تتم عملية التقييم الإلكتروني خلال جميع مراحل التوظيف الإلكتروني						
	التدريب الإلكتروني							
19		توفر عملية التدريب الإلكتروني الجهد على البنك في عملية التدريب						
20		تتم عملية التدريب للموظفيين الجدد بإستخدام نظام المحاكاة الإلكتروني						
21		يقوم البنك بتدريب الموظفين الجدد على استخدام الحاسوب في اعمالهم						
22		يساهم التدريب الإلكتروني في خفض نفقات التدريب						
23		التدريبات الإلكترونية المعدة من قبل البنك تحاكي واقع عمل البنك						
24		يستند التدريب الإلكتروني الى استراتيجية عمل محكمة						

		الإلتزام التنظيمي						
25		أعتقد أن ترك العمل الحالي دون مبرر تصرف غير اخلاقي						
26		أعتقد ان الاستمرار في وظيفة واحدة مدى الحياة أفضل للموظف						
27		انا لن اترك شركتي حاليا لأن لدي شعور بالإلتزام تجاه زملائي فيها						
28		استمر في عملي حتى لو كان لي رغبة بتركه						
29		اشعر ان ترك عملي يسبب لي عدة مشاكل (شخصية او نفسية او اقتصادية)						
30		من الصعوبة ترك عملي بغض النظر عن الأسباب الوظيفية						
31		أعتبر نفسي على درجة عالية من الالتزام إتجاه العمل						
32		ارتباطي بعملي بدوافع ذاتية						

الملحق رقم (2)

أسماء محكمي إستبانة الدراسة

التسلسل	الاسم	التخصص	الجامعة
1	د. محمد معايطه	ادارة أعمال	جامعه الشرق الاوسط
2	د. احمد علي صالح	ادارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
3	د. عماد مسعود	ادارة أعمال	جامعه الشرق الاوسط
4	أ. د. أسعود محاميد	اعمال الكترونيه	جامعة الشرق الأوسط
5	أ. د. عبد الحافظ سلامة	كلية التربية	جامعة الشرق الأوسط
6	د. نهلة الناظر	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
7	د. سيما مقاطف	إدارة أعمال	جامعة البترا
8	د. فيصل ابو الرب	تكنولوجيا المعلومات	جامعة البترا
9	د. مراد عطياني	إدارة أعمال	جامعة الإسراء